

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KESUKSESAN SISTEM ADMINISTRASI SYARIAH DENGAN
METODE OCAI DAN *DELONE AND MCLEAN***

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer pada
Program Studi Sistem Informasi

Oleh:

RATNA DEWI

11653200059



UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KESUKSESAN SISTEM ADMINISTRASI SYARIAH DENGAN
METODE OCAI DAN *DELONE AND MCLEAN***

TUGAS AKHIR

Oleh:

RATNA DEWI

11653200059

Telah diperiksa dan disetujui sebagai laporan tugas akhir
di Pekanbaru, pada tanggal 19 Januari 2021

Ketua Program Studi

Idria Maita, S.Kom., M.Sc.
NIP. 197905132007102005

Pembimbing

Syaifullah, SE., M.Sc.
NIP. 198012152009121002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESUKSESAN SISTEM ADMINISTRASI SYARIAH DENGAN METODE OCAI DAN *DELONE AND MCLEAN*

TUGAS AKHIR

Oleh:

RATNA DEWI

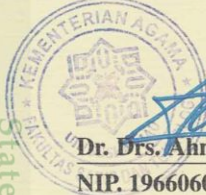
11653200059

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 10 Desember 2020

Pekanbaru, 10 Desember 2020

Mengesahkan,

Dekan



Dr. Drs. Ahmad Darmawi, M.Ag.

NIP. 196606041992031004

Ketua Program Studi

Idria M. A., S.Kom., M.Sc.

NIP. 197905132007102005

DEWAN PENGUJI:

Ketua : Arif Marsal, Lc., M.A.

Sekretaris : Syaifullah, SE., M.Sc.

Anggota 1 : Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.

Anggota 2 : Nurmaini Dalimunthe, S.Kom., M.Kes.



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikuti kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan dapat meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada *form* peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 10 Desember 2020

Yang membuat pernyataan,

RATNA DEWI

NIM. 11653200059

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSEMBAHAN



“Allah, tiada Tuhan melainkan Dia, Yang Maha Hidup, Maha Berdiri Sendiri, yang karena-Nya segala sesuatu ada” (QS. Ali Imran: 2)

Terima kasih Allah SWT Karena-Mu kesulitan itu sirna. Karena-Mu kemudahan itu tiba. Karena-Mu Tugas Akhir ini ada. Ya, karena-Mu segala sesuatu ada. Semoga Engkau senantiasa meneguhkan imanku, meluruskan niatku, menundukkan kepalaku hanya kepada Engkau, Sang Penguasa Semesta.

“Dan taatlah kepada Rasul supaya kamu diberi rahmat” (QS. An-Nuur: 56)

Nabi Muhammad SAW, teladan dari segala keteladan. Izinkan aku untuk menjadi pengikut setia, yang senantiasa menyerukan nama-Mu dan Tuhan-Mu, yang senantiasa meneladani perilaku-Mu, sehingga aku termasuk ke dalam orang-orang yang diberi safaat ketika hari akhir nanti.

“Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku ketika kecil” (QS. Al Israa’: 24)

Karya yang sederhana ini, saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Untuk abang dan kakak serta adik-adikku tercinta terima kasih untuk persaudaraan yang saling memotivasi dan melengkapi. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk keluargaku dan semoga dapat membahagiakan kalian semua.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat beserta salam penulis kirimkan buat junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis menyadari begitu banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan Do'a Kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. Ahmad Darmawi, M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Sains dan Teknologi.
3. Ibu Idria Maita, S.Kom., M.Sc., sebagai Ketua Program Studi Sistem Informasi.
4. Bapak Eki Saputra, S.Kom., M.Kom., sebagai sekretaris program studi Sistem Informasi.
5. Bapak Eki Saputra, S.Kom., M.Kom., sebagai penasehat akademik yang telah membimbing serta memotivasi agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak Syaifullah, SE., M.Sc., sebagai dosen pembimbing tugas akhir ini.
7. Bapak Arif Marsal, Lc., M.A., Sebagai Ketua sidang Tugas Akhir.
8. Bapak Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc., sebagai dosen penguji I (satu) sidang tugas akhir yang telah memberikan masukan berupa kritik dan saran serta motivasi yang membangun, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Ibu Nurmaini Dalimunthe, S.Kom., M.Kes., sebagai dosen penguji II (dua) sidang tugas akhir yang telah memberikan masukan berupa kritik dan saran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta motivasi yang membangun, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

10. Segenap dosen dan karyawan program studi sistem informasi.
11. Analis Pelayanan dan Segenap Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Untuk orang tua tercinta, Ayah Sudirman dan Ibu Erosmaini, yang selalu mendoakan dan yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun material.
13. Untuk abang Hendra, abang Syawal, abang Hafiz, adik ku Yuli yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, serta terspesial untuk kakakku tercinta Elia Kusuma yang paling banyak berkontribusi dalam menyelesaikan Tugas akhir ini baik secara material maupun moril.
14. Sahabat-sahabat tercintaku, Novita Sari, Helda Syofian, Rendi Meidi Setiawan, R. Roza Prantika, Said Wisrayudi yang senantiasa meluangkan waktunya untuk penulis dalam suka maupun duka, yang selalu menghibur penulis.
15. Untuk kawan seperjuangan, keluarga besar Sistem Informasi 2016 khususnya kelas B, Keluarga Besar Team Research Information System Organization Culture, yang selalu mendukung penulis dari awal kuliah.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan kemampuan penulis, sehingga segala bentuk kritik dan saran sangat diharapkan dan diterima dengan senang hati. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan.

Pekanbaru, 10 Desember 2020

Penulis,

RATNA DEWI
NIM. 11653200059



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESUKSESAN SISTEM ADMINISTRASI SYARIAH DENGAN METODE OCAI DAN *DELONE AND MCLEAN*

RATNA DEWI
NIM: 11653200059

Tanggal Sidang: 10 Desember 2020
Periode Wisuda:

Program Studi Sistem Informasi
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. Soebrantas, No. 155, Pekanbaru

ABSTRAK

Siasy merupakan sistem administrasi syariah yang diterapkan di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau. Jurusan hukum tata negara (Siyasah) menerapkan Siasy sebagai sistem informasi yang mempunyai tujuan untuk mempermudah pelayanan surat menyurat agar menjadi lebih efektif dan efisien. Terdapat beberapa kendala dalam penerapan Siasy seperti, gangguan jaringan dan server, kurangnya sosialisasi dan petunjuk penggunaan Siasy, kurang beradaptasinya mahasiswa baru terhadap pelayanan Siasy. Penelitian ini bertujuan mengetahui Budaya organisasi yang dominan di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA RIAU dengan metode OCAI dan Delone and Mclean. Pengolahan data menggunakan software SEM PLS dalam menentukan uji reliabilitas dan validitas instrumen, serta pengolahan data OCAI menggunakan microsoft excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dominan yang berjalan saat ini adalah adhocracy dengan nilai 2,605 ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah, yang berarti gaya manajemen dalam organisasi bercirikan inovatif dengan mendapatkan produk dan layanan yang baru dan unik. sehingga budaya organisasi jurusan Hukum Tata Negara yang diterapkan dapat meningkatkan kesuksesan siasy dalam menyelesaikan surat menyurat.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Delone and Mclean, Kesuksesan, OCAI, SEM-PLS*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON SUCCESS OF SYARIAH ADMINISTRATION SYSTEM WITH OCAI AND DELONE AND MCLEAN METHODS

RATNA DEWI
NIM: 11653200059

Date of Final Exam: 10 December 2020
Graduation Period:

Department of Information System
Faculty of Science and Technology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Soebrantas Street, No. 155, Pekanbaru

ABSTRACT

Organizational culture is the values that help organizational members to understand acceptable and unacceptable actions in the organization. The implementation of siasy at the Faculty of Sharia and Law to support achieving faster, more effective and efficient organizational goals has not been maximized and it is not known what the current dominant culture is. This study aims to see the dominant organizational culture in the Faculty of Sharia and Law UIN SUSKA RIAU with the OCAI and Delone and Mclean methods. Data processing using SEM PLS software to determine the reliability and validity of the instrument, as well as OCAI data processing using Microsoft Excel. The results of the study found that the dominant culture that is currently being carried out is adhocracy with 2,605 shows that organizational culture has a positive effect on the success of the Islamic administration system, because this habit increases good communication between users and makes work more effective, can reduce the risk of errors and organizational culture. can support the vision and mission of the Faculty of Sharia and Law, Department of Constitutional Law.

Keywords: *Delone and Mclean, OCAI, Organization Culture, SEM-PLS, Success*

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H a c c i p t a m l i k U N S u s k a R i a u
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan	5
1.5 Manfaat	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Budaya Organisasi	7
2.1.1 Definisi Budaya Organisasi	7
2.1.2 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi	9
2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi	9
2.3 <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i> (OCAI)	11
2.4 Metode DeLone and McLean	13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5	<i>Culture Value Framework</i> CVF	16
2.6	Kerangka Berpikir Hevner, March, Park, dan Ram (2004)	17
2.7	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	18
2.8	Konsep Dasar <i>Analisis Partial Least Square</i> (PLS)	19
2.9	Populasi dan Sampel	19
2.10	Analisa Data	20
2.11	Fakultas Syariah Dan Hukum	20
2.12	Sistem Administrasi Syariah (Siasy)	24
2.13	Penelitian Terdahulu	26
2.13.1	Penelitian (Murahartawaty, 2013)	27
2.13.2	Penelitian Fauzi (2015)	27
2.13.3	Penelitian (Romi Ismail, 2011)	29
3	METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Menentukan Topik Tugas Akhir	32
3.3	Menentukan Objek Penelitian	32
3.4	Perencanaan Penelitian	32
3.5	Proses Alur Penelitian	33
3.6	Identifikasi Faktor Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penggu- naan Sistem	33
3.6.1	Identifikasi Faktor Penentuan Konstruk	37
3.6.2	Pembangunan Model Penelitian	39
3.6.3	Evaluasi Model	39
3.6.4	Hasil Penelitian	39
4	ANALISIS DAN HASIL	40
4.1	Analisa Sistem yang Berjalan Saat Ini	40
4.1.1	Alur Proses Penggunaan Siasy	41
4.1.2	Identifikasi Permasalahan	43
4.2	Analisis Umum Responden	44
4.2.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Semester	44
4.2.2	Identifikasi Responden berdasarkan Jenis kelamin	45
4.3	Analisa dan Permodelan	45
4.4	Pengaruh Budaya Organisasi Dominan	46
4.4.1	Interprestasi Hasil Penelitian Budaya	48
4.4.2	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesuk- sesan Sistem Administrasi Syariah	50



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.5	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	51
4.5.1	Uji Validitas	52
4.5.2	Uji Reliabilitas	62
4.6	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
4.7	Pengujian Hipotesis	65
4.8	Pembahasan dan Hasil	69
4.8.1	Budaya Organisasi Dominan	69
4.8.2	Implementasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Ke- suksesan Sistem Administrasi Syariah	70
5	PENUTUP	73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN A	HASIL WAWANCARA	A - 1
LAMPIRAN B	HASIL OBSERVASI	B - 1
LAMPIRAN C	DATA KUESIONER	B - 1
LAMPIRAN D	DOKUMENTASI	D - 1



DAFTAR GAMBAR

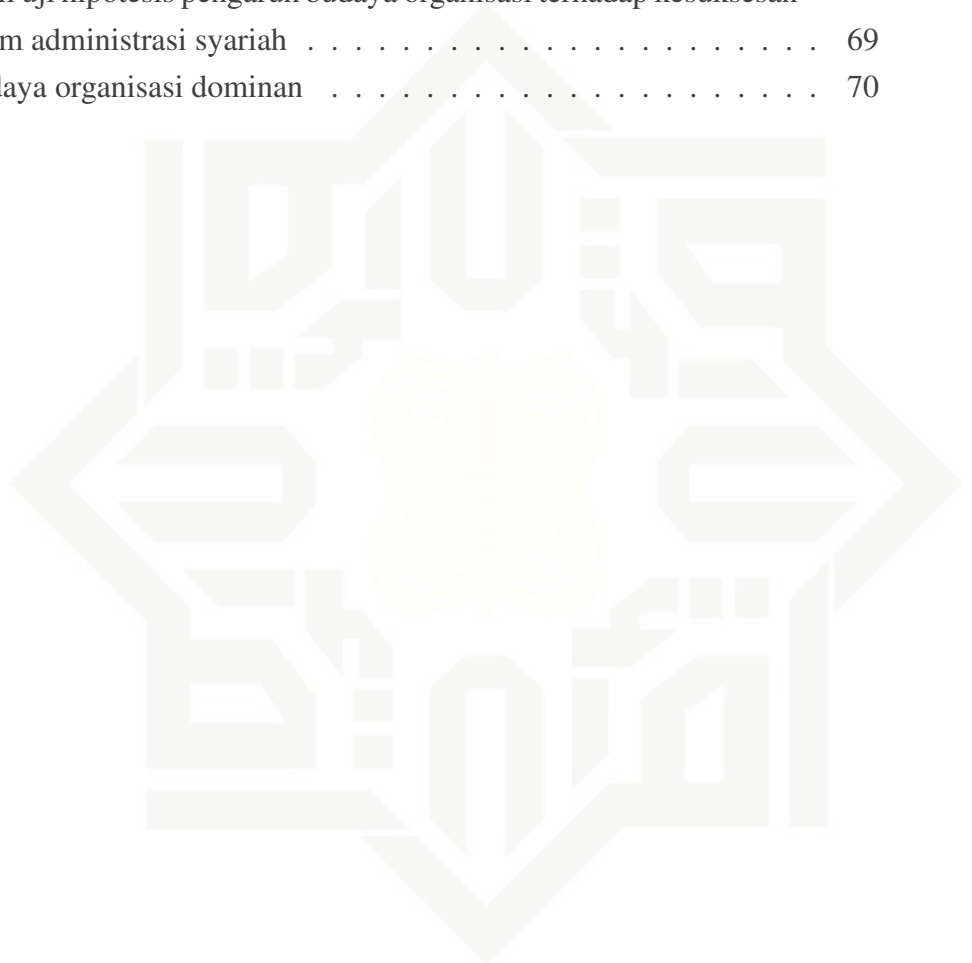
2.1	Empat tipe budaya K. Cameron dan Quinn (2006)	7
2.2	Hubungan sistem informasi dengan budaya organisasi Claver, L- lopi, Reyes Gonzalez, dan Gasco (2001)	10
2.3	Model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (1992).	14
2.4	Model kesuksesan sistem informasi delone and mclean yang diper- barui	14
2.5	<i>The competing values framework Fauzi (2015)</i>	16
2.6	Kerangka berpikir Hevner dkk. (2004)	18
2.7	Struktur organisasi fakultas syariah dan hukum	23
2.8	Tampilan menu login	25
2.9	Tampilan halaman beranda sistem siasy(siasy.uin-suska.ac.id/fasih)	26
2.10	Halaman buat surat pada sistem siasy	26
2.11	Model penelitian Murahartawaty (2013)	27
2.12	Model penelitian Fauzi (2015)	28
2.13	Kerangka penelitian Fauzi (2015)	29
2.14	<i>The Research Detailed Model Romi Ismail (2011)</i>	31
3.1	Metodologi penelitian	33
3.2	Model Penelitian yang diusulkan	39
4.1	Tampilan halaman utama siasy	41
4.2	Tampilan setelah login	41
4.3	Halaman buat surat pada siasy	42
4.4	Tampilan menu unduh blanko dokumen	42
4.5	Data responden berdasarkan semester	44
4.6	Data responden berdasarkan jenis kelamin	45
4.7	Diagram radar budaya dominan	50
4.8	Diagram jalur yang telah dirancang	51
4.9	<i>Convergent validity model keseluruhan</i>	52
4.10	<i>Convergent validity variabel budaya organisasi</i>	53
4.11	<i>Convergent validity variabel net benefit</i>	54
4.12	<i>Convergent validity variabel minat pengguna</i>	55
4.13	<i>Convergent validity variabel kepuasan pengguna</i>	56
4.14	<i>Convergent validity variabel kualitas informasi</i>	57
4.15	<i>Convergent validity variabel kualitas sistem</i>	58
4.16	<i>Convergent validity variabel kualitas layanan</i>	59



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.17 Diagram jalur yang telah di respesifikasi	60
4.18 Hasil perhitungan ulang diagram respesifikasi	60
4.19 Diagram AVE	62
4.20 Diagram <i>composite reliability</i>	63
4.21 Diagram <i>cronbach's alpha</i>	64
4.22 Diagram <i>R square</i>	65
4.23 Model hipotesis yang diajukan	66
4.24 Hasil uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah	69
4.25 Budaya organisasi dominan	70



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

2.1	Variabel penelitian dimensi budaya organisasi	12
2.2	Hipotesis penelitian (Fauzi, 2015)	28
2.3	Daftar pertanyaan penelitian	30
3.1	Skala likert	36
3.2	Daftar konstruk budaya dan Delone and Mclean	37
3.3	Konstruk penelitian OCAI	38
4.1	Data responden	44
4.2	Data responden berdasarkan jenis kelamin	45
4.3	Perhitungan skor pengukuran budaya organisasi	46
4.4	Pemetaan budaya organisasi	48
4.5	Peringkat karakteristik budaya organisasi	50
4.6	Nilai loading <i>convergent validity</i> keseluruhan	53
4.7	<i>Convergent validity</i> variabel budaya organisasi	54
4.8	<i>Convergent validity</i> variabel <i>net benefit</i>	54
4.9	Nilai loading variabel minat pengguna	55
4.10	Nilai loading variabel kepuasan pengguna	56
4.11	Nilai loading variabel kualitas informasi	57
4.12	Nilai loading variabel kualitas sistem	58
4.13	Nilai loading variabel kualitas layanan	59
4.14	Nilai <i>discriminant variabel validity cross loading</i>	61
4.15	Nilai <i>average variance extracted</i> (AVE)	62
4.16	<i>Composite reliability</i>	63
4.17	<i>Cronbach's alpha</i>	64
4.18	Uji <i>R square</i>	64
4.19	Nilai <i>path coefficients</i>	65
4.20	Tabel hipotesis	66
4.21	Pengujian hipotesis	66
C.1	Data keseluruhan	B - 1



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR SINGKATAN

AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
BO	: Budaya Organisasi
CVF	: <i>Culture Value Framework</i>
IQ	: <i>Information Quality</i>
IRT	: <i>Item response theory</i>
IS research framework	: <i>Information system research framework</i>
IT	: <i>Information Technology</i>
KI	: Kualitas Informasi
KL	: Kualitas Layanan
KP	: Kepuasan Pengguna
KS	: Kualitas Sistem
MAN	: Madrasah Aliyah Negeri
MTMM	: <i>Multi method multi trait model</i>
MTS	: Madrasah Tsanawiyah
NB	: <i>Net Benefit</i>
OCAI	: <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i>
PBO	: Profil Budaya Organisasi
PLS	: <i>Partial Least Square</i>
PS	: Penggunaan Sistem
SD	: Sekolah Dasar
SDM	: Sumber Daya Manusia
SEM	: <i>Structural Equation Modelling</i>
SEQ	: <i>Service Quality</i>
SIASY	: Sistem Informasi Administrasi Syariah
SO	: Struktur Organisasi
SQ	: Sistem Quality



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut mampu menjadi faktor yang fundamental dalam peningkatan daya saing suatu organisasi (Ataunur dan Ariyanto, 2016). Budaya organisasi terdiri dari beberapa tingkatan yang dapat dianalisis pada setiap tingkatannya, dimulai dengan artefak yang visibel, lingkungan yang dibangun organisasi, arsitekturnya, teknologi informasi dan lainnya (Romi Ismail, 2011). Tingkat produktivitas dan efektivitas dari organisasi sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya mempengaruhi cara anggota organisasi berpikir, merasa, dan berperilaku dalam menjalankan organisasi (K. Cameron dan Quinn, 2000).

Pada abad ke 21 ini, setiap organisasi harus siap dan bisa menyesuaikan perubahan budaya organisasi. Salah satu cara bagi organisasi untuk menyesuaikan perubahan budaya organisasi adalah dengan mempersiapkan penerapan teknologi sistem informasi pada organisasinya (K. Cameron dan Quinn, 2006). Penerapan teknologi sistem diharapkan mampu membangun budaya organisasi sehingga menambah produktivitas dan efektivitas sebuah organisasi. Sebuah informasi dikatakan bernilai apabila mengurangi ketidakpastian pemakai dalam menghadapi situasi keputusan tertentu. Sebaliknya apabila tidak memiliki nilai dan informasi tersebut tidak memberi tambahan manfaat bagi pemakainya (Husein, 2004). Kualitas informasi yang bermanfaat adalah relevan, akurat, tepat waktu, singkat, jelas, dapat diukur, dapat dikuantifikasi dan konsisten.

Kesuksesan penerapan sistem informasi dianggap sebagai sebuah kecenderungan untuk merangkul orang lain agar menggunakan teknologi baru, guna mencapai suatu tujuan bersama di suatu organisasi atau di tempat kerja berdasarkan bagaimana sebuah teknologi dapat dimanfaatkan dan diterima oleh pengguna (Parasuraman dan Grewal, 2000). Salah satu organisasi yang menerapkan teknologi sistem informasi ialah jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Terdapat 85 dosen di Fakultas Syariah dan Hukum dan 8 dosen yang bertugas di Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah). Pada jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum diterapkan Sistem Administrasi Syariah atau lebih dikenal dengan nama Siasy. Siasy diterapkan dalam rangka memberikan layanan administrasi surat menyurat agar lebih efisien dan akuntabel kepada mahasiswa. Keberadaan sis-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tem ini diharapkan mampu memberi pemenuhan kebutuhan mahasiswa dalam hal pelayanan administrasi surat menyurat dengan jumlah mahasiswa 405 orang di jurusan HukumTata Negara(Siyasah).

Sistem Informasi Administrasi Syariah (Siasy) melayani administrasi surat-menyurat seperti, Surat Keterangan Aktif Kuliah, Surat Keterangan Berkelakuan Baik, Surat Tidak Menerima Beasiswa, Surat Pra Riset, Surat Izin Riset dan Perpanjangan Riset, Surat Pembimbing Skripsi, Surat Keterangan Bebas Pustaka, Surat Keterangan Mahasiswa, Surat Keterangan Aktif Kuliah, Surat Observasi Mata Kuliah, dan Surat Permohonan Magang. Siasy sudah sejak 2013 diterapkan di Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Hukum Tata Negara dan Fakultas pertama yang menggunakan Siasy tersebut, sejak tahun 2016 sistem Siasy diambil alih oleh pihak puskom untuk di terapkan kesemua Fakultas yang ada di UIN SUSKA RIAU, dan sampai sat ini sudah ada 4 Fakultas yang telah menerapkan sistem Siasy yaitu, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, dan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Penerapan Siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum telah menimbulkan beberapa dampak positif dan negatif. Dampak positif dari penerapan Siasy adalah pelayan administrasi surat menyurat menjadi lebih terpadu dan terintegrasi. Sementara itu, ketidak sempurnaan operasional sistem ini justru menimbulkan beberapa kendala dan keterbatasan terhadap penerimaannya. kendala yang ditimbulkan diuraikan dibawah ini.

Siasy belum sepenuhnya diterima secara aktif oleh mahasiswa jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum, khususnya mahasiswa tahun ajaran baru. Bagi mahasiswa baru, penyebab utamanya adalah perubahan status dari pelajar ke mahasiswa yang secara otomatis juga membuat perubahan pada budaya akademiknya. Perubahan itu juga didukung oleh tingkat kebutuhan mahasiswa baru terhadap administrasi surat menyurat masih rendah. Kondisi ini menyebabkan mahasiswa baru masih belum memahami secara keseluruhan terhadap kegunaan dan kemanfaatan Siasy.

Proses pengenalan dan sosialisasi Siasy kepada mahasiswa baru juga kurang efektif. Pengenalan dan sosialisasi tersebut hanya dilakukan sekali pada saat orientasi mahasiswa baru yang bersamaan dalam agenda Pengenalan Budaya Akademik Kampus, tidak adanya buku panduan, tidak ada pelatihan khusus. Kurang efektifnya proses pengenalan dan sosialisasi tersebut juga disebabkan oleh kurang memperhatikan dalam mengikuti materi sosialisasi tentang Siasy, sehingga menjadi salah satu penyebab tingkat penerimaan mahasiswa terhadap Siasy.

Siasy pada jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hukum dalam pengajuan surat menyurat hanya dapat dilakukan sebanyak satu kali untuk satu jenis surat pada setiap semesternya. Hal ini menunjukkan keterbatasan mahasiswa dalam pengaksesan Siasy. Melihat alur pengajuan surat tersebut, dapat menimbulkan masalah baru bagi mahasiswa yang lalai dan kehilangan arsip surat tersebut sehingga tidak dapat diajukan lagi. Keterbatasan pelayanan Siasy yang hanya menyediakan dua orang admin juga menimbulkan beberapa masalah. Masalah tersebut dapat dilihat dengan kecenderungan munculnya antrian yang cukup panjang dalam pengambilan surat.

Mahasiswa yang ingin mengajukan surat menyurat pada sistem Siasy harus mengisi data berulang kali, karena biodata yang ada di iRaise tidak terintegrasi ke sistem Siasy sementara mahasiswa sudah login menggunakan akun iRaise mereka. Server dari Siasy juga sering mengalami kendala jika banyak yang mengaksesnya dalam waktu yang bersamaan. Pengisian data yang berulang kali dan jaringan yang bermasalah ini membuat mahasiswa menjadi lambat dalam mendapatkan surat yang dibutuhkan sehingga munculnya kecenderungan penumpukan surat dari mahasiswa yang juga ingin mengajukan surat menyurat di sistem Siasy.

Beberapa fakta yang telah dikemukakan di atas tentu saja dapat mempengaruhi kesuksesan penerapan Siasy di jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum. Kesuksesan sistem informasi bisa dipandang dari beberapa hal seperti seberapa bagus kualitas sistem, informasi yang diberikan, bagaimana tingkat penggunaan, dan kepuasan penggunaan serta hal lain yang menunjukkan seberapa besar efek yang diperoleh dengan adanya sistem informasi tersebut (Admaja, 2014). Salah satu cara untuk mengetahui kesuksesan penggunaan Siasy adalah dengan melakukan penelitian model Delone and Mclean. Delone and Mclean merupakan model untuk mengukur kesuksesan implementasi sistem informasi berdasarkan enam pengukuran, yaitu *system quality*, *information quality*, *service quality*, *use*, *user satisfaction*, dan *net benefit*.

System quality merupakan keseluruhan kinerja suatu sistem yang dirasakan oleh pengguna (Zhang dkk., 2018). *Information quality* merupakan keluaran dari sistem informasi berupa informasi yang akan digunakan pengguna (Setyo dan Rahmawati, 2015). *Service quality* merupakan tingkat perbedaan antara harapan normatif pengguna dan persepsi dari organisasi dan personil Teknologi Tnformasi (TI). *Use* merupakan tingkat seberapa sering pengguna memanfaatkan kemampuan sistem informasi. *User satisfaction* merupakan tingkat kepuasan pengguna setelah menggunakan sistem informasi. *Net benefits* merupakan sejauh mana sistem informasi membantu keberhasilan individu, kelompok atau organisasi (Delone dan McLean, 2003).



Penelitian ini juga menggunakan metode OCAI untuk menganalisa budaya yang ada di Fakultas Syariah dan Hukum jurusan hukum tata negara. OCAI merupakan instrument budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan dikembangkan oleh (K. Cameron dan Quinn, 2006). K. Cameron dan Quinn (2006) melakukan pendekatan guna menganalisis budaya organisasi berdasarkan kerangka persaingan nilai dimana klasifikasi budaya terbagi menjadi 4 kuadran tipe budaya yang dominan yaitu budaya klan (*Clan Culture*), budaya pasar (*Market Culture*), budaya hierarki (*Hierarchy Culture*), budaya adhokrasi (*Adhocracy Culture*).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti akan melakukan analisis faktor-faktor budaya yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan sistem administrasi Syariah di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau. Dari penelitian ini akan diperoleh budaya organisasi dominan yang sedang berjalan dan diharapkan serta model pengaruh budaya terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum Uin Suska Riau. Hasil penelitian ini dapat digunakan jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum untuk meningkatkan efektivitas dan mengoptimalkan penggunaan sistem informasi serta sebagai pengambilan keputusan apakah budaya organisasi yang berjalan perlu diubah atau dipertahankan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah Menggunakan Metode OCAI dan Delone and Mclean”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu “Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah Menggunakan Metode OCAI dan Delone and Mclean.”

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah tugas akhir ini adalah:

1. Responden penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau sebanyak 78 orang.
2. Analisa budaya organisasi menggunakan metode *Organization Culture Assessment Instrument* (OCAI) menggunakan 4 konstruk budaya organisasi, yaitu *Adhocracy*, *Clan*, *Market* dan *Hierarchy*.
3. Pengelolaan data OCAI menggunakan Microsoft Excel
4. Pengolahan data Delone and Mclean dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS



1.4 Tujuan

Tujuan tugas akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang dominan di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau menggunakan metode OCAI
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan system Siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum menggunakan metode OCAI dan Delone and Mclean.

1.5 Manfaat

Manfaat tugas akhir ini adalah:

1. Dapat menjadi langkah evaluasi kesuksesan sistem administrasi syariah di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum melalui factor-faktor budaya yang mempengaruhi kesuksesan sistem informasi.
2. Sebagai dasar kajian dalam pengembangan sistem informasi SIASY di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

BAB 1 pada Tugas Akhir ini berisi tentang: (1) Latar Belakang; (2) Rumusan Masalah; (3) Batasan Masalah; (4) Tujuan Penelitian; (5) Manfaat Penelitian; (6) Sistematika Penulisan.

BAB 2. LANDASAN TEORI

BAB 2 pada Tugas Akhir ini berisis tentang: (1) Budaya Organisasi; (2) Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi; (3) *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI); (4) Metode Delone and Mclean; (5) *Culture Value Framework* (CVF); (6) Kerangka Berpikir Hevner; (7) *Structur Equation Modelling* (SEM); (8) Konsep Dasar *Analisis Partial Least Square* (PLS); (9) Populasi dan Sampel; (10) Analisa Data; (11) Fakultas Syariah dan Hukum; (12) Sistem Administrasi Syariah (Siasy); (13) Penelitian Terdahulu;

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

BAB 3 pada Tugas Akhir ini berisis tentang: (1) Perencanaan; (2) Identifikasi Masalah; (3) Pengumpulan Data; (4) Analisis dan Pembahasan; (5) Dokumentasi dan Hasil Penelitian.

BAB 4. ANALISA DAN PERANCANGAN

BAB 4 pada Tugas Akhir ini berisi tentang: (1) Analisa Pendahuluan; (2) Deskripsi Responden; (3) Olah Data Kuesioner; (4) Evaluasi WEBUSE; (5) Pem-

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahasan; (6) Rekomendasi.

BAB 5. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

BAB 5 pada Tugas Akhir ini berisi tentang: (1) Kesimpulan; (2) Saran.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 2

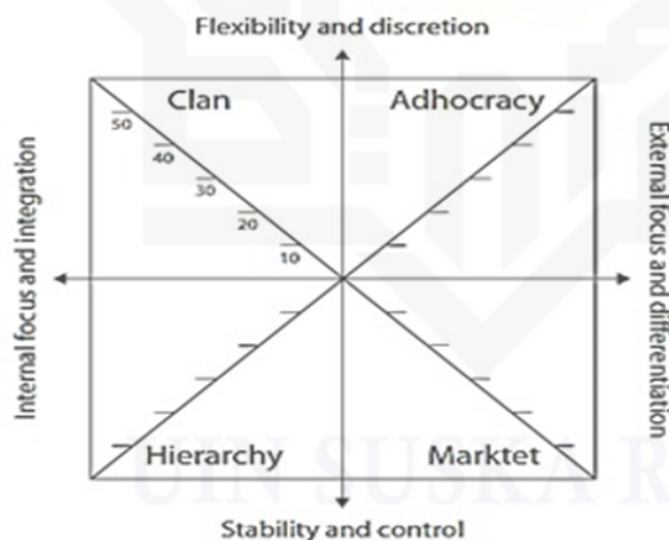
LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami tindakan yang dapat diterima dan tidak dapat diterima dalam organisasi (Syaifullah, Ozi, dan radiles Hasdi, 2019). Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, cara mengalokasi sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal (Riyani, Syaifullah, Ahsyar, Megawati, dan Jazman, 2019). Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan sikap dan prilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Romadona, Putro, dan Wahyudin, 2014).

Menurut K. Cameron dan Quinn (2006) terdapat empat tipe budaya dalam setiap organisasi, dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Empat tipe budaya K. Cameron dan Quinn (2006)

Menurut K. S. Cameron dan Quinn (2011) budaya organisasi mempunyai empat tipe budaya organisasi yang diukur dengan OCAI:

1. Budaya Klan (*Clan Culture*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi yang mencirikan tempat kerja yang nyaman, dimana orang-orang didalamnya berbagi banyak informasi pribadi, seperti keluarga besar. Pimpinan dan kepala organisasi dipandang sebagai mentor dan bahkan seperti figur orang tua. Organisasi disatukan berdasarkan rasa kesetiaan atau tradisi. Komitmen organisasi tinggi. Organisasi menekankan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepentingan besar untuk menjaga kohesi dan moral organisasi. Kesuksesan didefinisikan berdasarkan sensitifitas terhadap pelanggan dan kepedulian terhadap orang lain. Organisasi mengutamakan kerjasama, partisipasi, dan konsensus.

2. Budaya Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Budaya organisasi bercirikan tempat kerja yang dinamis, kewiraswastaan dan kreatif. Orang-orang didalamnya berani bertanggung jawab dan mengambil resiko. Pimpinan organisasi dianggap sebagai inovator dan berani mengambil resiko (Megawati dan Nashri, 2015). Perekat organisasi dalam komitmen bersama untuk selalu mencoba hal yang baru/inovasi dan bereksprimen. Organisasi dalam jangka panjang menekankan pada pertumbuhan dan mendapatkan sumber daya yang baru. Kesuksesan berarti mendapatkan produk dan layanan yang baru dan unik. Menjadi pemimpin dalam produk layanan dianggap penting. Organisasi mendorong individu dalam organisasi itu untuk mengambil inisiatif.

3. Budaya Pasar (*Market Culture*)

Budaya organisasi yang bercirikan organisasi yang berorientasi pada hasil dimana perhatian utamanya adalah bagaimana menuntaskan tugas. Individu dalam organisasi saling berkompetisi dan berorientasi pada target. Pimpinan organisasi adalah seorang pendorong prestasi yang keras, produktif dan kompetitor. Mereka sangat teguh dan penuh tuntutan. Perekat yang menjaga kesatuan organisasi adalah keinginan untuk memenangkan kompetisi. Kesuksesan dan reputasi menjadi perhatian utama. Fokus panjang adalah pada aksi kompetitif dan keberhasilan mencapai tujuan dan target yang terukur. Kesuksesan didefinisikan berdasarkan bagian dan penetrasi pasar. Harga yang kompetitif dan kepemimpinan dipasar dianggap penting, gaya organisasi adalah kompetitif dan penuh tuntutan berprestasi.

4. Budaya Hierarki (*Hierarchy Culture*)

Budaya organisasi bercirikan pada tempat kerja yang formal dan terstruktur. Standar prosedur menentukan apa yang dikerjakan. Pimpinan organisasi bangga sebagai koordinator dan ahli organisasi yang mementingkan efek-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tivitas. Menjaga organisasi yang lancar kerjanya adalah prioritas utama. Aturan formal dan kebijakan formal adalah menjaga kesatuan organisasi. Perhatian jangka panjang adalah pada stabilitas dan kinerja dengan operasi yang lancar dan efisien. Kesuksesan didefinisikan berdasarkan pemberian layanan/produk yang dapat diandalkan, rutinitas yang lancar dan berbiaya rendah. Manajemen personel/kepegawaian memerhatikan rasa aman pegawai dan prediktibilitas.

2.1.2 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Didalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi budaya anggota tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang dapat meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi anggota, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Fungsi budaya dalam suatu organisasi yaitu:

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi suatu organisasi dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Implementasi sistem informasi pada organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Implementasi sistem informasi pada organisasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karakteristik sistem kerja organisasi, serta SDM, metodologi pengembangan dalam pengembangan dalam organisasi merupakan satu kesatuan untuk mencatat tujuan organisasi (Hevner dan Chatterjee, 2010).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara perilaku pegawai, sehingga budaya terse-

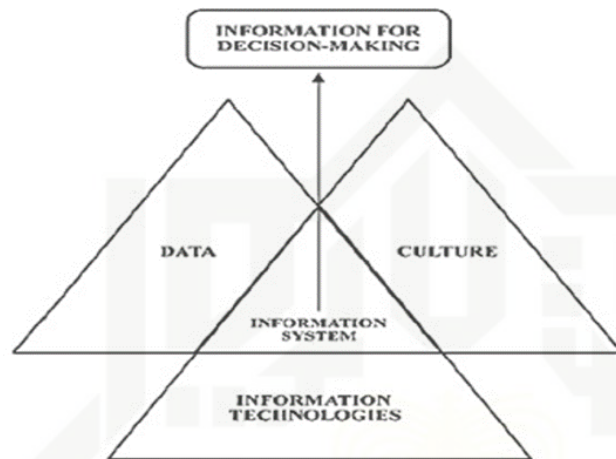
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

but sangat mempengaruhi keberhasilan pengembangan sebuah sistem informasi, karena aktor yang terpenting dalam sistem informasi adalah pengguna (Putri, Jayanti, dan Sumiari, 2015). Budaya organisasi selalu dapat ditemukan melekat pada sistem informasi organisasi (Laudon dan Laudon, 2017).

Hubungan sistem informasi dengan budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2. Hubungan sistem informasi dengan budaya organisasi Claver dkk. (2001)

Pada Gambar 2.2 merupakan titik awal untuk memahami bagaimana suatu informasi yang dihasilkan dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan (strategis maupun yang taktis). Komponen ketiga yang secara langsung dapat mengetahui bahwa komponen keberhasilan implementasi suatu sistem informasi adalah budaya perusahaan. sistem informasi akan mempengaruhi kepribadian perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka akan menciptakan visi bersama, bersama yang menjadi nilai budaya.

Keberhasilan suatu sistem informasi dalam sebuah perusahaan akan di kondisikan oleh data, IT, dan orang-orang dalam budaya organisasi (Carles, Syaiful-lah, dan Ahshyar, n.d.). Untuk membentuk koresponden budaya organisasi dengan IT/IS, harus mempertimbangkan fakta bahwa ada banyak tipologi budaya, dan diluar tipologi tersebut ada budaya yang spesifik untuk masing-masing perusahaan. Oleh karena itu setiap budaya akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sistem informasi sesuai dengan nilai-nilai yang konkret bersama dalam setiap organisasi (Claver dkk., 2001).



2.3 Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

OCAI merupakan pengembangan dari *Culture Value Framework* (CVF), OCAI sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana perusahaan akan dikelompokkan berdasarkan budayanya, yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *hierarchy* dan *market* untuk mendukung misi dan tujuannya, dan dapat mengidentifikasi elemen-elemen apa saja yang dapat mendukung kegiatan perusahaan. OCAI juga menggambarkan profil budaya organisasi (PBO) yang bertujuan untuk mengidentifikasi budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan oleh responden untuk organisasi kedepannya (Putra, 2017).

CVF awalnya dikembangkan melalui penelitian mengenai efektivitas organisasi. Keempat jenis budaya ini berfungsi sebagai landasan untuk OCAI. CVF berguna untuk mengidentifikasi pendekatan utama pada desain organisasi, tahapan pengembangan siklus hidup, kualitas organisasi, teori efektivitas, peran kepemimpinan dan peran manajer sumber daya manusia, dan keterampilan manajemen.

K. Cameron dan Quinn (2006) menjelaskan bahwa pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut ipsative rating scale dengan sedikit perubahan, dimana responden diminta untuk membagi 100 poin atas empat alternative yang sesuai dengan empat tipe budaya berdasarkan tiap organisasi untuk melihat budaya organisasi dominan yang tengah berjalan dan diharapkan. Kemudian, pada pengujian kedua akan diukur perubahan budaya organisasi yang diharapkan, dengan cara yang sama yaitu membagi 100 poin dari alternatif yang sama sesuai dengan apa yang ingin diketahui oleh pengambil tes di organisasi.

Budaya dominan adalah budaya yang memiliki nilai/skor rata-rata tertinggi dari rata-rata nilai budaya yang lainnya. Terdapat enam dimensi penilaian dalam CVF ini untuk menilai suatu organisasi, antara lain:

1. Karakteristik Dominan

Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang mudah dilihat dan paling menonjol di dalam sebuah lingkungan organisasi.

2. Kepemimpinan Organisasi

Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan apa yang ada di organisasi, model kepemimpinan, dan persepsi bawahan terhadap model kepemimpinan yang ada.

3. Pengelolaan Karyawan

Dimensi ini menunjukkan cara pengelolaan karyawan di dalam sebuah organisasi, baik pengelolaan kelompok maupun secara individu.

4. Perekat Organisasi

Dimensi ini menunjukkan nilai-nilai apa yang dipakai dalam merekatkan

segala sumber daya yang ada di sebuah organisasi.

5. Penekanan Strategis

Dimensi ini menunjukkan bagaimana cara organisasi untuk memfokuskan segala elemen di dalam pencapaian misi strategis yang ada.

6. Kriteria Keberhasilan

Dimensi ini menunjukkan bagaimana perusahaan menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada.

Instrumen ini berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden dengan memberikan empat pernyataan berdasarkan enam dimensi yang sudah dijelaskan sebelumnya. Instrumen ini terbukti bermanfaat dan akurat dalam mendiagnosa aspek-aspek penting organisasi yang berkenaan dengan budaya. Adapun tujuan dari instrumen ini adalah untuk mengidentifikasi budaya organisasi saat ini, dan membantu mengidentifikasi pemikiran dari anggota organisasi mengenai budaya yang seharusnya dikembangkan untuk menyesuaikan tantangan yang dihadapi perusahaan. Variabel penelitian dimensi budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Variabel penelitian dimensi budaya organisasi

No	Dimensi	Komponen Pernyataan
1	Karakteristik Dominan	<p>a. Organisasi merupakan tempat yang personal seperti keluarga besar, orang dapat berbagi banyak hal didalamnya</p> <p>b. Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis dan entrepreneurial. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil risiko.</p> <p>c. Organisasi sangat berorientasi hasil. Perhatian utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Orang yang sangat kompetitif dan berorientasi hasil.</p> <p>d. Organisasi adalah tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. prosedur formal umumnya mengatur apa yang dilakukan oleh pegawai.</p>
2	Kepemimpinan Organisasi	<p>a. Kepemimpinan di dalam organisasi pada umumnya dianggap untuk menunjukkan pengajaran, memfasilitasi atau membimbing.</p> <p>b. Kepemimpinan di dalam organisasi pada umumnya dianggap untuk menunjukkan jiwa enterprenur, inovasi atau pengambilan resiko.</p> <p>c. Kepemimpinan di dalam organisasi pada umumnya dianggap untuk menunjukkan fokus yang bukan mengada-ada, agresif, berorientasi pada hasil.</p> <p>d. Kepemimpinan di dalam organisasi pada umumnya dianggap untuk menunjukkan koordinasi, organisasi atau efesiensi yang berjalan dengan bagus.</p>
3	Pengelolaan Pegawai	<p>a. Gaya manajemen di dalam organisasi dicirikan dengan kerja sama tim, konsensus dan partisipasi.</p> <p>b. Gaya manajemen di dalam organisasi dicirikan dengan pengambilan resiko oleh individu, inovasi, kebebasan dan keunikan.</p> <p>c. Gaya manajemen di dalam organisasi dicirikan dengan kompetisi yang sangat ketat, tuntutan yang tinggi dan pencapaian hasil.</p>

Table 2.1 Tabel Lanjutan...)

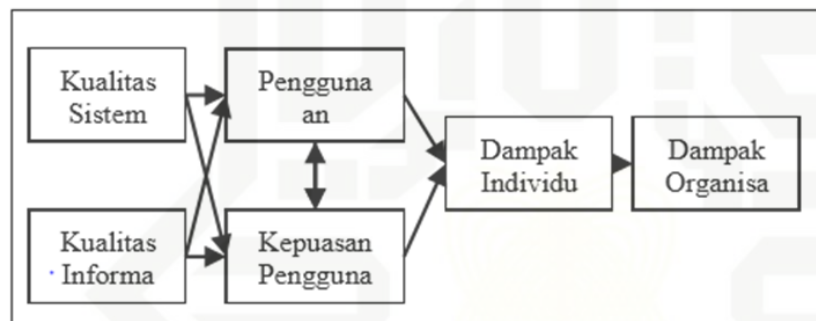
No	Dimensi	Komponen Pernyataan
4	Perekat Organisasi	d. Gaya manajemen di dalam organisasi dicirikan dengan keamanan terhadap pegawai, kemungkinan yang dapat diduga sebelumnya
		a. Perekat/hubungan di dalam organisasi adalah loyalitas dan saling percaya. Komitmen terhadap organisasi tinggi.
		b. Perekat/hubungan dalam organisasi adalah komitmen terhadap inovasi dan pengembangan. Terdapat penekanan untuk menjadi lebih maju.
		c. Perekat/hubungan didalam organisasi adalah penekanan terhadap hasil dan pencapaian Agresivitas dan kemenangan/kesuksesan adalah tema-tema yang umum.
5	Penekanan Strategis	d. Perekat/hubungan di dalam organisasi adalah aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan formal. Menjaga organisasi agar berjalan dengan baik adalah penting.
		a. Organisasi menekankan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Kepercayaan tinggi, keterbukaan dan partisipasi yang dilakukan.
		b. Organisasi menekankan untuk mendapatkan sumber daya-sumber daya yang baru dan menciptakan tantangan-tantangan baru. Menghargai terhadap percobaan sesuatu yang baru dan mencari peluang-peluang.
		c. Organisasi menekankan terhadap tindakan-tindakan yang kompetitif dan hasil. Mencapai target-target yang susah dan menang dipasar adalah dominan.
6	Kriteria Keberhasilan	d. Organisasi menekankan stabilitas yang permanen. Efisiensi, pengendalian dan operasi yang lancar adalah penting.
		a. Organisasi menentukan keberhasilan berdasarkan pada pengembangan sumber daya manusia, kerjasama tim, komitmen pegawai, dan perhatian terhadap pegawai.
		b. Organisasi menentukan keberhasilan atas dasar mempunyai produk-produk yang paling unik atau paling baru dan bertujuan untuk menjadi pemimpin dan inovator
		c. Organisasi menentukan keberhasilan atas dasar kemenangan di pasar dan melalui kompetisi. Kepimimpinan pasar yang kompetitif merupakan kunci.
		d. Organisasi menentukan keberhasilan atas dasar efisiensi. Pengiriman yang dapat diandalkan, penjadwalan yang baik dan produksi dengan biaya yang rendah adalah penting.

2.4 Metode DeLone and McLean

Beberapa model untuk mengukur tingkat kesuksesan sistem informasi telah dikembangkan oleh banyak peneliti. Dari beberapa model kesuksesan sistem informasi, yang mendapat perhatian lebih dari para peneliti adalah model DeLone and McLean, yang selanjutnya disempurnakan menjadi Delone and Mclean Models yang menyebutkan bahwa information quality, system quality dan service quality akan Model Delone and Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan E-Government Kota Pekanbaru berpengaruh positif pada use dan user satisfaction dan selanjutnya akan berpengaruh positif pada net benefit atau hasil akhir, penelitian tersebut didukung pada penelitian yang dilakukan oleh J.Iivari yang menguji secara empiris model

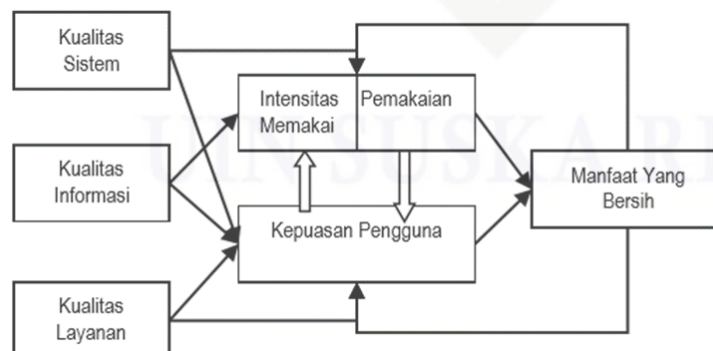
DeLone dan McLean tersebut, hasilnya membuktikan bahwa kesuksesan sistem informasi dipengaruhi oleh kualitas sistem informasi dan kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem yang bersangkutan (Saputro, Budiyo, dan Santoso, 2015).

Model kesuksesan sistem teknologi informasi dapat dijelaskan bahwa kualitas sistem dan kualitas informasi secara mandiri dan bersama-sama mempengaruhi baik penggunaan dan kepuasan pemakai (Saputri dan Kunang, 2019). Bersama-sama penggunaan dapat mempengaruhi kepuasan pemakai secara positif atau negatif. Penggunaan dan kepuasan pemakai mempengaruhi dampak individual dan selanjutnya mempengaruhi dampak organisasional (Jogiyanto, 2007). Gambar Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean (1992) dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3. Model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (1992).

Model yang dikembangkan DeLone dan McLean mengalami perluasan model seiring dengan kritik-kritik yang diterima dan juga berdasarkan perkembangan– perkembangan sistem informasi dan lingkungan pengguna. Berdasarkan analisis ini, maka Delone dan McLean (2003) mengusulkan suatu model yang diperbarui yang dapat dilihat pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4. Model kesuksesan sistem informasi delone and mclean yang diperbarui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah uraian dari masing-masing variabel:

1. Kualitas Sistem (*System Quality*)

Kualitas sistem mencakup sejauh mana performa yang ditunjukkan oleh sistem ketika user menggunakan sistem informasi, baik dari segi *hardware* maupun dari segi *software*. Indikator pengukuran kualitas sistem antara lain adalah kemudahan untuk digunakan (*ease of use*), fleksibilitas (*flexibility*), keandalan sistem (*reliability*), kecepatan akses (*response time*), dan keamanan sistem (*security*).

2. Kualitas Informasi (*Information Quality*)

Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang diharapkan oleh pengguna ketika memakai sistem. Indikator pengukuran kualitas informasi meliputi ketersediaan/kelengkapan informasi (*completeness*), kemudahan pemahaman (*ease of understanding*), penyajian informasi (*format*), relevansi kebutuhan (*relevance*), dan keakurasian informasi (*accurate*).

3. Kualitas Layanan (*Service Quality*)

Pengguna sistem informasi mengharapkan pelayanan yang sesuai ekspektasi ketika menggunakan sebuah sistem informasi. Variabel ini menjamin adanya layanan yang diberikan oleh sistem informasi, seperti update dan respon terhadap feedback yang diberikan oleh pengguna. Indikator pengukur kualitas layanan meliputi jaminan sistem (*assurance*), empati (*empathy*), dan waktu respon layanan (*responsiveness*).

4. Pemakaian (Use)

Variabel ini mengacu pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Indikator pengukuran pemakaian meliputi semua hal tentang kebiasaan penggunaan sistem, seperti *frequency of use* dan *nature of use*.

5. Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)

Variabel ini merupakan respon dan tanggapan yang diajukan oleh pengguna setelah memakai sistem informasi. Variabel pengukur kepuasan pengguna adalah efisiensi (*efficiency*), efektifitas (*effectiveness*), dan kepuasan menyeluruh (*overall satisfaction*).

6. Manfaat-Manfaat Bersih (*Net Benefits*)

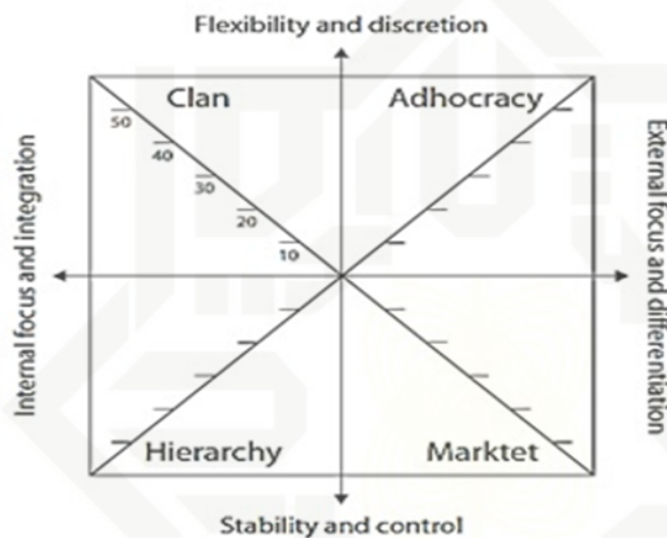
Variabel ini merupakan dampak keberadaan serta pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kinerja pengguna baik secara individu maupun organisasi. Variabel pengukur manfaat-manfaat bersih adalah peningkatan kinerja, efisiensi dan efektifitas, dan produktifitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Culture Value Framework CVF

Model ini merupakan salah satu model yang cukup komprehensif dalam menjelaskan relasi kultur terhadap berbagai aspek organisasi. Model ini memperlihatkan secara terperinci bahwa setiap tipe kultur memiliki kecenderungan yang berbeda dalam sejumlah variabel organisasi yang dipengaruhi. CVF ini mempermudah pembacaan seluruh dataOCAI dikarenakan model CVF merincikan setiap variabel yang ada didalamOCAI. Gambaran model CVF dapat dilihat pada Gambar 2.5.



Gambar 2.5. *The competing values framework Fauzi (2015)*

Pada sumbu vertikal, perusahaan atau organisasi yang lebih berfokus terhadap fleksibilitas dan diskresi akan menitikberatkan budaya yang mengalir dimana para anggota organisasinya memiliki kebebasan dan tidak dibatasi oleh struktur organisasi. Sedangkan perusahaan yang berfokus kepada stabilitas dan pengendalian atau kontrol akan menekankan pentingnya struktur yang baik, rapih dan adanya batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat.

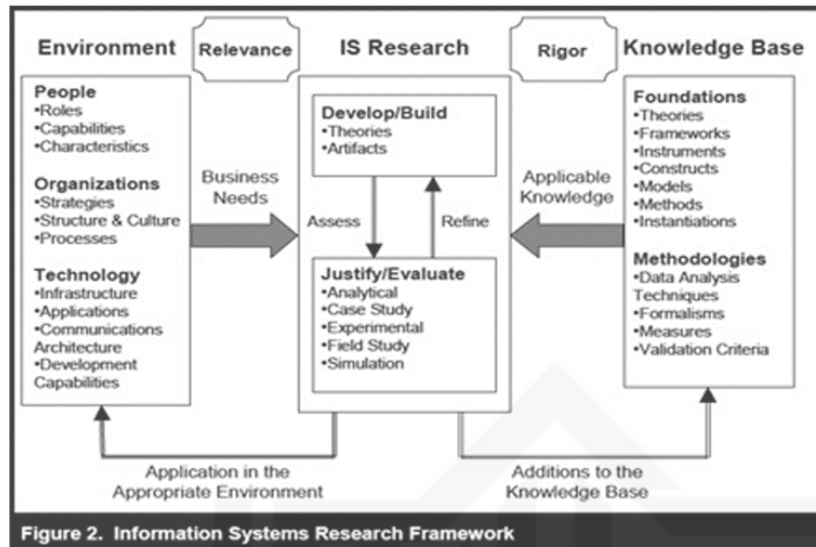
Pada sumbu horizontal, menekankan sejauh mana organisasi berfokus terhadap kondisi dan permasalahan di dalam atau diluar perusahaan. Perusahaan yang memiliki fokus internal akan lebih memperhatikan keadaan di dalam organisasi seperti penekanan terhadap kohesivitas kelompok, pengembangan moral karyawan dan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan dalam fokus terhadap lingkungan eksternal, perusahaan lebih berfokus terhadap relasi dengan pelanggan, pemasok dan terhadap para pesaingnya.

2.6 Kerangka Berpikir Hevner dkk. (2004)

Dalam disiplin sistem informasi terdapat dua paradigma yang mencirikan banyak penelitian, antara lain ilmu perilaku (*behavioral-science*) dan ilmu desain. Paradigma ilmu perilaku berusaha mengembangkan dan memodifikasi teori yang menjelaskan atau memprediksi perilaku manusia atau organisasi. Paradigma desain-sains berusaha memperluas batas kemampuan manusia dan organisasi dengan menciptakan artefak baru dan inovatif. Kedua paradigma tersebut ditemukan pada disiplin sistem informasi, yang mempertemukan orang, organisasi, dan teknologi. Tujuan penelitian Hevner dkk. (2004) adalah untuk mendeskripsikan kinerja penelitian desain-sains dalam sistem informasi melalui kerangka konseptual yang ringkas dan panduan yang jelas untuk memahami, melaksanakan, dan mengevaluasi penelitian. Dalam paradigma desain-sains, pengetahuan dan pemahaman tentang masalah domain dan solusinya tercapai dalam membangun dan mengaplikasikan dari fakta-fakta yang dirancang

Metodologi penelitian ini terbagi dalam dua sisi yaitu *relevanve* atau sesuai dengan fakta dilapangan dan *Rigor* (pengetahuan) yang saling melengkapi. Bidang penelitian sistem informasi yang terkait dengan relevance adalah pertemuan orang, organisasi dan teknologi termasuk juga didalamnya studi lapangan karena studi lapangan memungkinkan perilaku-perilaku peneliti untuk memahami organisasi fenomena dalam konteks, proses pembangun dan menerapkan dan juga penelitian tidak lepas dari ilmu pengetahuan (*Rigor*) yang mendefinisikan artefak IT secara luas sebagai konstruk, model, metode dan instantasi dan juga teori. Teori berusaha memprediksi atau menjelaskan fenomena yang terjadi sehubungan dengan penggunaan artefak.

Relevance dan *rigor* ini merupakan resep konkrit yang memungkinkan TI untuk memahami dan mengatasi masalah yang melekat dalam mengembangkan dan menerapkan sistem informasi dalam organisasi. Sebagai sisi lain dari siklus penelitian, membuat dan mengevaluasi artefak IT dimaksudkan untuk memecahkan masalah organisasi yang teridentifikasi. Desain ilmu penelitian melalui pembangunan dan evaluasi artefak dirancang untuk memenuhi identifikasi kebutuhan bisnis. Kerangka penelitian sistem informasi (Hevner dkk., 2004) dapat dilihat pada Gambar 2.6



Gambar 2.6. Kerangka berpikir Hevner dkk. (2004)

2.7 Structural Equation Modelling (SEM)

SEM merupakan analisis multivariat yang bersifat kompleks, karena melibatkan sejumlah variabel independen dan dependen yang saling berhubungan membentuk model (Santoso, 2010). Menurut Mustafa dan Wijaya (2012) menyebutkan bahwa SEM adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik langsung atau melalui variabel antara (*intervening or moderating*).

Proses pemodelan SEM terdiri dari dua pemodelan yaitu model struktural dan model *measurement*. Model struktural merupakan gabungan dari model persamaan simultan diantara variabel laten. Model *measurement* adalah hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (laten). SEM mengutamakan pemodelan konfirmasi dibandingkan pemodelan eksploratori sehingga lebih tepat digunakan untuk pengujian teori. SEM juga dimulai dengan pengembangan representasi model serta dapat digunakan untuk pengujian beberapa statistika lanjutan. Berikut pengujian-pengujian yang dapat dilakukan SEM:

1. *Invariance*, yaitu teknik yang tidak berubah ketika dilakukan proses iterasi atau nilai yang tidak dapat diubah dalam proses transformasi.
2. *Multiple group comparison*, yaitu teknik yang digunakan untuk mengatasi masalah yang timbul ketika seperangkat data diuji secara simultan melalui teknik statistika inferensi.
3. *Laten growth modelling*, yaitu teknik analisis longitudinal yang digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dalam kerangka SEM untuk mengestimasi garis kurva pertumbuhan disepanjang periode waktu tertentu.

4. *Hierarchical/multilevel model*, yaitu model parameter statistis yang bervariasi pada lebih dari satu jenjang. Model ini dapat juga dilihat sebagai GLM walaupun dapat juga digunakan pada pengembangan model nonlinear.
5. *Item response theory (IRT) model*, yaitu model inti yang menggambarkan aplikasi model matematika suatu data kuesioner sebagai dasar pengukuran kemampuan sikap atau variabel lain. Tujuan IRT adalah membangun kerangka berpikir untuk mengevaluasi kinerja dan menilai kualitas pernyataan individu tentang suatu pekerjaan.
6. *Mixture model (latent class) SEM*, yaitu mode probabilistik untuk estimasi populasi yang menggunakan distribusi campuran. Model ini dapat dianalogikan sebagai tipe pengklasteran.
7. *Multi method multi trait model (MTMM)*, yaitu suatu pendekatan untuk menguji validitas konstruk dengan mengukur kesamaan dan perbedaan sifat (tarit) sebagai bentuk pengujian validitas konvergen dan diskriminan.

2.8 Konsep Dasar Analisis Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif, dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks (terdiri atas banyak variabel laten dan manifes) tanpa mengalami masalah dalam estimasi data, dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring serta dapat digunakan ketika independensi antara data pengamatan tidak dapat dijamin sebab tidak ada asumsi distribusi yang dibutuhkan.

Pengujian dengan SEM PLS, digunakan dengan bantuan program *smart-PLS*. PLS terdapat dua jenis komponen pada model kausal yaitu model pengukuran atau *measurement model* dan model struktural atau *structural model*. Model struktural terdiri dari konstruk-konstruk laten yang tidak dapat diobservasi. sedangkan model pengukuran terdiri dari indikator-indikator yang dapat diobservasi.

2.9 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya (Rahadi, 2014). Sedangkan sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. salah satu syarat sampel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

yang baik adalah sampel harus mempunyai presisi (kedekatan estimasi sampel dengan karakteristik populasi) yang tinggi. Presisi dapat diukur melalui perbandingan nilai variansi sampel dengan nilai variansi populasi.

2.10 Analisa Data

Setelah data dikumpulkan melalui angket yang diberikan kepada responden langkah berikutnya adalah menganalisa data. Sebagai langkah awal untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berkualitas terlebih dahulu dilakukan uji kevalidan dan keandalan instrumen, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan alat statistik regresi ganda dengan model *intervening* (*mediating*) atau biasa disebut dengan analisis jalur (*path analysis*), (Karsiati, 2014).

2.11 Fakultas Syariah Dan Hukum

Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Perkembangan modern akhir abad XX atau abad XXI dimulai dengan kemajuan yang akan membawa perubahan-perubahan dalam kehidupan manusia baik dalam kehidupan politik, ekonomi, maupun sosial budaya yang tidak dapat dipungkiri akan menimbulkan dampak negatif bagi tata kehidupan masyarakat yang pada akhirnya akan menimbulkan dampak negatif bagi tata kehidupan masyarakat yang pada akhirnya akan bermuara pada pergeseran pandangan terhadap nilai-nilai agama. Dalam menghadapi perubahan-perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut maka peranan para intelektual muslim semakin sangat penting. Mereka harus mampu mengarahkan kemajuan ilmu dan teknologi kepada kemajuan yang bernapaskan Ekonomi Islam.

Menyadari hal itu, maka tokoh agama, pemuka masyarakat, dan pemerintah daerah Riau merasa terpanggil untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi yang beridentitaskan Islam. Ide tersebut menjadi kenyataan dengan usaha membentuk Badan Pelaksana Al-Jami'ah Al- Ekonomi Islamiyah (BAPELA) Riau yang diketahui oleh Datuk Wan Abdurrahman (Wakil Gubernur KHD Tk. I Riau ketika itu) sebagai salah satu usaha dari BAPELA adalah mendirikan Fakultas Syariah. Berdasarkan keputusan Menteri Agama No. 79 tahun 1966 fakultas yang didirikan ini merupakan salah satu fakultas pada Universitas Ekonomi Islam Riau (UIR) cabang Tembilahan. Pada waktu yang bersamaan dilantiklah Haji Abdullah Hamid Sulaiman sebagai Dekan.

Penegerian Fakultas dilaksanakan oleh panitia persiapan penegerian yang dibentuk oleh A. Satar Hakim (Bupati KHD Tk. II Indragiri Hilir ketika itu). Setelah dinegerikan, fakultas syariah berinduk pada IAIN Imam Bonjol Padang. Kerena



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sulitnya transportasi dan komunikasi maka dengan SK Menteri Agama RI No. 99 tanggal 4 1967 Fakultas Syariah berpindah induk ke IAIN Sultan Thaha Syarifuddin Jambi. Tetapi perpindahan tersebut tidak juga dapat mengatasi kesulitan transportasi dan komunikasi yang ada sebelumnya, maka dengan SK Menteri Agama RI. No. 36 tanggal 5 Mei 1969 Fakultas Syariah berpindah induk ke IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Sejak IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru resmi berdiri pada tanggal 16 September 1970 dengan berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 1994 tahun 1970, Fakultas Syariah tembilahan resmi berinduk ke IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru.

Pada awalnya, Fakultas Syariah hanya berstatuskan Fakultas Muda yaitu sampai sarjana muda saja dengan jurusan Qadha', kemudian melalui SK Menteri Agama RI No. 69 tahun 1982 tanggal 17 juli 1982, status Fakultas syariah ditingkatkan menjadi Fakultas Madya. Berdasarkan SK Menteri Agama RI, Fakultas menyelenggarakan perkuliahan ditingkat doktoral dengan jurusan Qadha'. Hal tersebut berlangsung sampai dimulainya Sistem Kredit Semester (SKS) pada tahun 1984-1985, pada saat itu Fakultas Syariah sudah berkembang menjadi dua jurusan yaitu Peradilan Agama (PA) dan Perdata/Pidana Islam (PPI). Tahun ajaran 1989-1990 terdapat dua perubahan dan penambahan jurusan, yaitu jurusan Pebandingan Mazhab (PM) sebagai jurusan baru, jurusan Muamalah Jinayah (MJ) sebagai ganti jurusan Perdata dan Pidana Islam. Enam tahun kemudian tepatnya 1995-1996 terjadi lagi perubahan. Jurusan Peradilan Agama (PA) berubah nama dengan Ahwal Al Syakhshiyah (AS), Jurusan Perbandingan Mazhab (PM), berubah menjadi Perbandingan Mazhab dan Hukum (PMH), Jurusan Mu'amalah Jinayah dimekarkan menjadi dua jurusan, yaitu Jurusan Muamalah (Modal Praktikum Elektronika Digital dan Jurusan Jinayah Siyasah (JS).

Kemudian pada tahun 1997-1998 jurusan-jurusan tersebut mengalami sedikit perubahan nama. Jurusan Al-Syakhshiyah yang semula disingkat menjadi AS berubah menjadi AH. Jurusan Muamalah tidak mengalami perubahan. Jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum (PMH), Jurusan Siyasah Jinayah (SJ) menjadi jurusan Jinayah Siyasah (JS). Mulai tahun akademik 1998-1999 dibuka jurusan baru, yaitu Manajemen (MEN) dan Program D. III Manajemen Perusahaan (MP). Setelah berjalan menjadi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, maka pada tahun 2001-2003, jurusan manajemen dan program D III manajemen Perusahaan menjadi Fakultas sendiri, yaitu Fakultas Ekonomi. Mulai sejak tahun itu, maka pelaksanaan Administrasi dan akademik terpisah dari Fakultas Syariah. Perkembangan Ilmu Ekonomi Islam yang pesat di Indonesia menuntut Fakultas Syariah untuk membuka jurusan baru, pada tahun 2002-2003, dibukalah Jurusan Ekonomi Islam (EI) program



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

studi Ekonomi Perbankan Syariah SI yang lebih berbasis Syariah, yaitu dengan SK Menteri Agama RI No. E/16/1998 kemudian pada tahun akademik berikutnya, yaitu tahun akademik 2003-2004 Fakultas Syariah membuka Program Studi Diploma Tiga (D.III) Perbankan Syariah. Dan pada tahun akademik 2007-2008 dibuka pula jurusan baru yaitu Ilmu Hukum (IH).

Dengan perubahan status Institut Agama Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Pekanbaru menjadi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang ditandai dengan keluarnya Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 2 Tahun 2005 tertanggal 4 Januari 2005 dan disusun dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 8 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Ekonomi Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan paradigma Integralisme Ilmu Pengetahuan Islam, maka Fakultas Syariah diubah nama menjadi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum. Penggabungan Ilmu-Ilmu syariah dengan Ilmu Hukum dalam satu Fakultas merupakan suatu tuntutan zaman baik dilihat dari aspek filosofis akademik, maupun dilihat dari aspek sosiologis dan ekonomis.

Secara filosofis, perubahan nama Fakultas Syariah menjadi fakultas syariah dan Ilmu Hukum berkaitan dengan kenyataan munculnya kesadaran dan pencerahan baru di dunia islam terhadap paradigm pendidikan modern. Dari aspek sosiologis, fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU juga dihadapkan pada tantangan otonomi Perguruan Tinggi yang sudah mulai diterapkan di beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia dalam bentuk BHMN. Departemen Agama sedang mempersiapkan Model Otonomi melalui bentuk lain yaitu Badan Layanan Umum (BLU). Kemudian tahun 2013-2014, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum berubah nama menjadi Fakultas Syariah dan Hukum.

1. Visi

Visi Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA RIAU adalah: “Mewujudkan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai lembaga pendidikan tinggi islam pilihan utama dalam bidang Hukum dan Pranata Sosial secara Integral tahun 2023”.

2. Misi

Misi Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau adalah: Untuk merealisasikan Fakultas Syariah dan Hukum Visi UIN SUSKA Riau 2023 diatas, dirumuskanlah pernyataan-pernyataan misi atau disebut mission statements sebagai berikut:

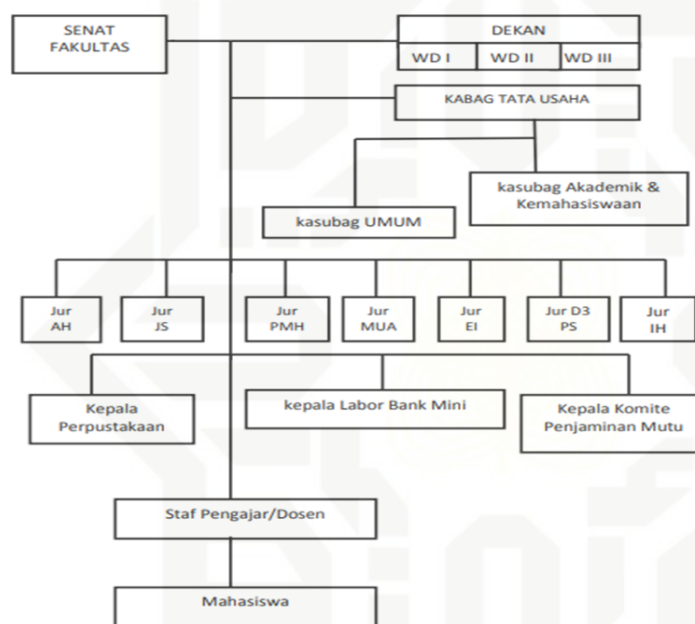
- (a) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas secara akademik dan professional dalam bidang hukum dan pranatasosial secara integral;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (b) Melaksanakan penelitian dan kajian ilmiah dalam bidang hukum dan pranata sosial dengan menggunakan paradigma islam;
- (c) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat secara integral menggunakan paradigma islam;
- (d) Menyiapkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi Islam di bidang hukum dan pranata sosial.
- (e) Struktur organisasi

Struktur Organisasi Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau dapat dilihat pada Gambar 2.7.



Gambar 2.7. Struktur organisasi fakultas syariah dan hukum

Visi dan Misi jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) adalah sebagai berikut:

1. Visi

Visi Jurusan Hukum Tata Negara adalah: “Mewujudkan Program Studi Hukum tata Negara (Siyasah) sebagai wadah pendidikan tinggi islam pilihan utama dan berkualitas yang memelopori pengembangan sistem hukum tata negara islam secara profesional dan integral tahun 2023”.

2. Misi

Misi jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) adalah sebagai berikut:

- (a) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas secara akademik dan professional dalam bidang hukum dan pranatasosial secara integral;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (b) Melaksanakan penelitian dan kajian ilmiah dalam bidang hukum dan pranata sosial dengan menggunakan paradigma islam;
- (c) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat secara integral menggunakan paradigma islam;
- (d) Menyiapkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi Islam di bidang hukum dan pranata sosial.

3. Tujuan

- (a) Menjadikan prodi Hukum Tata Negara (Siyasah) yang mampu menyelenggarakan program pendidikan tinggi di bidang Hukum Tata Negara Islam yang bermutu, efisien, dan mengakomodasi minat mahasiswa.
- (b) Menghasilkan Sarjana Hukum Islam yang profesional dan mampu mengidentifikasi permasalahan sosial kontemporer serta tanggap terhadap perubahan masyarakat.
- (c) Mewujudkan Prodi Hukum Tata Negara (Siyasah) sebagai pusat keunggulan ilmu-ilmu Syariah di tingkat nasional, regional dan internasional.
- (d) Membudayakan masyarakat akademis untuk melakukan penelitian sebagai dasar pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat.
- (e) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam penyelenggaraan pendidikan

4. Sasaran

- (a) Mengembangkan ilmu Hukum Tata Negara
- (b) Mengembangkan paradigma keilmuan yang berbasis aq
- (c) Mewujudkan keunggulan akademik.

2.12 Sistem Administrasi Syariah (Siasy)

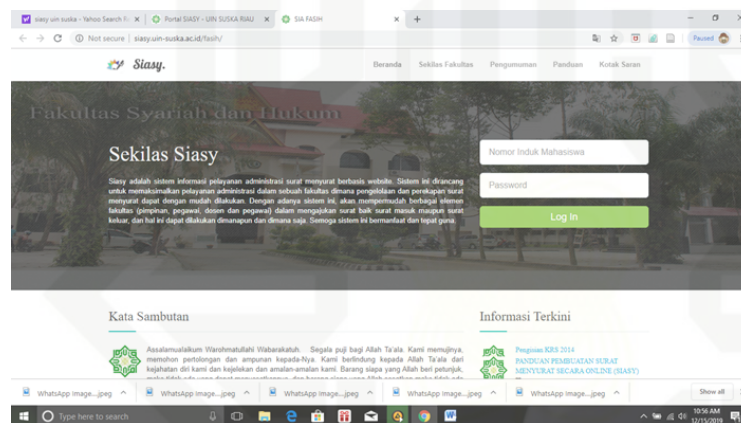
Siasy adalah sistem informasi pelayanan administrasi surat menyurat berbasis website. Sistem ini dirancang untuk memaksimalkan pelayanan administrasi dalam sebuah fakultas dimana pengelolaan dan perekapan surat menyurat dapat dengan mudah dilakukan. Dengan adanya sistem ini, akan mempermudah berbagai elemen fakultas yaitu: pimpinan, pegawai, dosen dan mahasiswa dalam mengajukan surat baik surat masuk maupun surat keluar, dan hal ini dapat dilakukan dimana pun dan kapan saja.

Sistem siasy sudah ada di setiap Fakultas, tetapi belum semua Fakultas menerapkannya. Salah satu Fakultas yang menerapkannya adalah Fakultas Syariah dan Hukum. Dengan adanya sistem siasy di Fakultas Fakultas Syariah dan

Hukum untuk pengurusan surat keterangan aktif kuliah dan berkelakuan baik, surat tidak menerima beasiswa, surat pra riset, surat izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir, surat izin riset (perpanjangan), surat pembimbing, surat pembimbing (perpanjangan), surat keterangan bebas pustaka, surat keterangan lulus, surat keterangan mahasiswa, surat keterangan masih kuliah surat observasi mata kuliah, dan surat pernyataan pernah kuliah sudah menggunakan system. Berikut Tampilan sistem siasy:

1. Menu Login

Pada menu Login mahasiswa harus memasukkan nim dan password yang sama dengan nim dan password yang digunakan pada iraise. Berikut tampilan login mahasiswa apabila sistem informasi siasy terlihat pada Gambar 2.8.



Gambar 2.8. Tampilan menu login

2. Menu Beranda

Setelah berhasil login, sistem akan menampilkan halaman beranda. Pada halaman beranda terdapatnya berbagai menu, diantaranya menu profil mahasiswa, ganti password, buat surat keluar, serta adanya arsip surat keluar yang pernah diurus oleh mahasiswa. Berikut tampilan halaman beranda pada sistem informasi siasy terlihat pada Gambar 2.9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

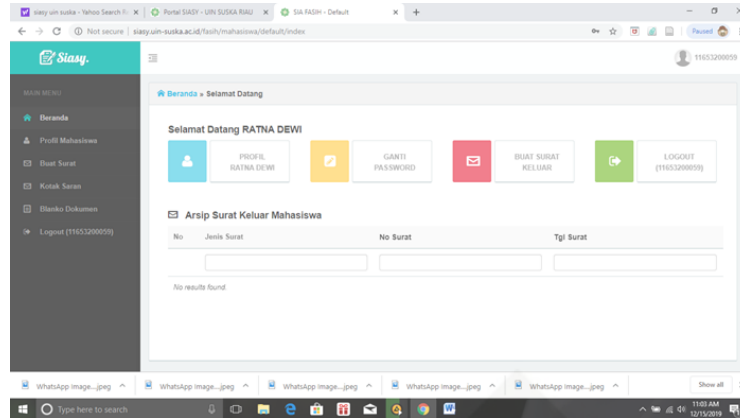
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

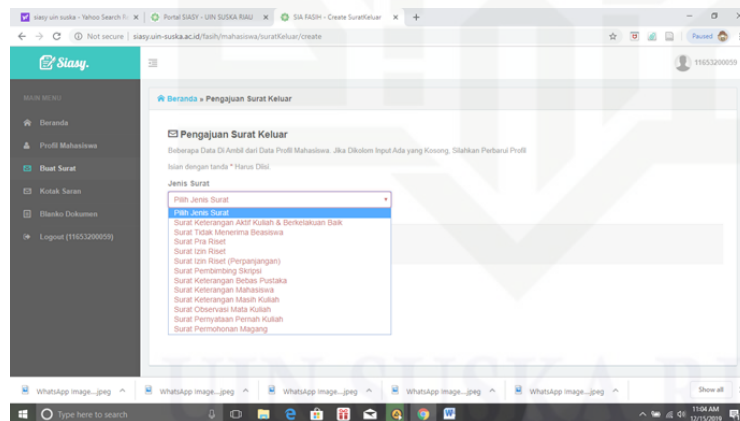
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.9. Tampilan halaman beranda sistem siasy(siasy.uin-suska.ac.id/fasih)

3. Menu Pembuatan Surat

Pada menu pembuatan surat disediakan berbagai pilihan untuk surat apa yang akan dibuat, diantaranya surat keterangan aktif kuliah dan berkelakuan baik, surat tidak menerima beasiswa, surat pra riset, surat izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir, surat izin riset (perpanjangan), surat pembimbing, surat pembimbing (perpanjangan), surat keterangan bebas pustaka, surat keterangan lulus, surat keterangan mahasiswa, surat keterangan masih kuliah, surat observasi matakuliah, dan surat pernyataan pernah kuliah. Berikut tampilan halaman buat surat pada sistem informasi siasy terlihat pada Gambar 2.10.



Gambar 2.10. Halaman buat surat pada sistem siasy

2.13 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dalam memperkuat dasar pemikiran tentang budaya organisasi yang berpengaruh terhadap sistem informasi. Oleh sebab itu, penulis menggunakan tiga penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Murahartawaty (2013), Fauzi (2015) dan Romi Ismail (2011) terkait pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi.

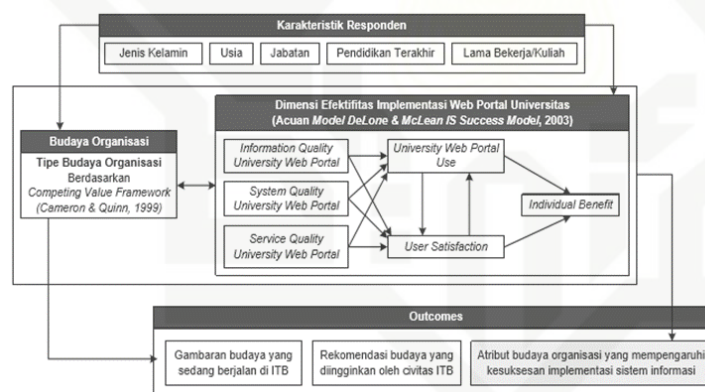
2.13.1 Penelitian (Murahartawaty, 2013)

Penelitian yang dilakukan Murahartawaty dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi” mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi sistem informasi. Kajian ini dilakukan untuk mengembangkan suatu budaya yang diperlukan secara simultan untuk mengoptimalkan penggunaan sistem informasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai budaya yang sedang berjalan dengan menggunakan 25 instrumen OCAI berdasarkan CVF dan untuk mengetahui budaya yang diinginkan sebagai pendukung pengembangan kebijakan strategis terkait implementasi sistem informasi.

1. Model Penelitian (Murahartawaty, 2013)

Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan sistem informasi berdasarkan dimensi dari organisasi menggunakan OCAI, CVF dan Model delone dan Mclean, model penelitian yang digunakan dalam penelitian murahartawaty dapat dilihat pada Gambar 2.11.



Gambar 2.11. Model penelitian Murahartawaty (2013)

2.13.2 Penelitian Fauzi (2015)

Penelitian yang dilakukan cholid Fauzi berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi” yang dilakukan pada tahun 2015 di ST-INTEN (Sekolah Tinggi dan Teknologi Indonesia) dimana bertujuan untuk menganalisis Sistem Informasi Akademik menggunakan perhitungan statistik yang menggunakan dua model yaitu *Competing Value Framework* (CVF) dan *IS Success Model* Delone dan Mclean.

1. Tabel Hipotesis Penelitian (Fauzi, 2015)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hipotesis-hipotesis yang ditentukan cholid dalam membangun model pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi sistem informasi dalam penelitian cholid fauzi dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Hipotesis penelitian (Fauzi, 2015)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	Konstruk penggunaan (Use) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
H2	Konstruk penggunaan (Use Satisfaction) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
H3	Konstruk penggunaan (Use) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
H4	Konstruk penggunaan (Use Satisfaction) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
H5	Konstruk penggunaan (Use) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
H6	Konstruk penggunaan (Use Satisfaction) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
H7	Konstruk efektifitas (efek) dipengaruhi konstruk Penggunaan
H8	Konstruk efektifitas (efek) dipengaruhi konstruk kepuasan
H9	Konstruk efektifitas (efek) dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistem informasi.

2. Model penelitian (Fauzi, 2015)

Dalam penelitian ini, Cholid menggabungkan dua model yaitu, *IS Succes Model* dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan efektivitas sistem informasi akademik ST-INTEN yang terlihat pada Gambar 2.12



Gambar 2.12. Model penelitian Fauzi (2015)

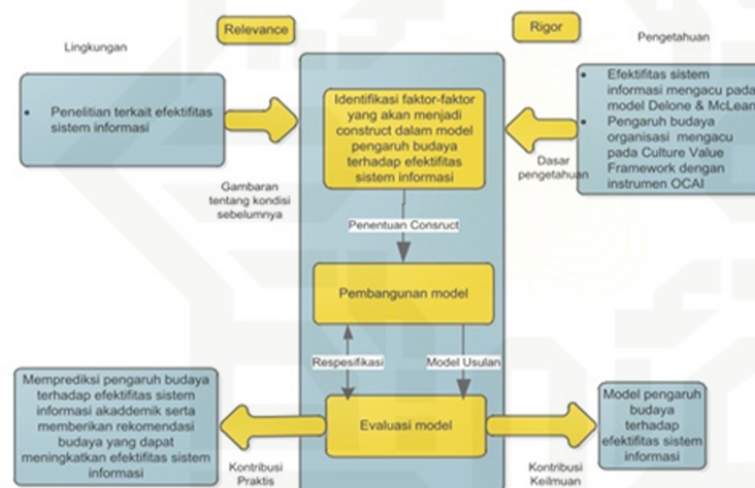
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fauzi (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi efektivitas sistem informasi adalah *information quality*, *service quality*, *system quality*, *use* dan *user satisfaction*. Selain itu berdasarkan hasil evaluasi, pengaruh budaya terhadap sistem informasi juga memiliki hubungan terhadap kinerja.

3. Kerangka Penelitian Cholid Fauzi

Metodologi dalam penelitian Fauzi terinspirasi dari kerangka berpikir *IS Research* yang dilakukan oleh Hevner, dimana sebuah penelitian harus memiliki dua sisi yaitu relevan dengan lingkungannya (*Relevance*) dan patuh terhadap dasar pengetahuan yang ada (*Rigor*). Selain dari menggunakan kerangka berpikir hevner dkk, metode SEM juga digunakan sebagai metode statistik untuk mengevaluasi hipotesis dan model penelitian yang diusulkan. kerangka penelitian cholid fauzi dapat dilihat pada Gambar 2.13.



Gambar 2.13. Kerangka penelitian Fauzi (2015)

2.13.3 Penelitian (Romi Ismail, 2011)

Penelitian (Romi Ismail, 2011) yang berjudul “Organizational Culture Impact on Information Systems Success” atau Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Informasi merupakan penelitian yang menjelaskan sebuah model untuk melihat dampak dari budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem informasi, namun tidak diuji secara empiris.

Instrumen budaya organisasi berdampak pada dimensi keberhasilan sistem informasi dan untuk mengklarifikasikan berbagai konstruksi budaya organisasi dalam hal dampaknya terhadap keberhasilan sistem informasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa secara umum ada dampak budaya organisasi pada keber-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasilan sistem informasi, dan memainkan peran utama dalam adopsi pada sistem informasi dan teknologi informasi. Terdapat perbedaan yang signifikan di empat jenis budaya pada semua dimensi proses sistem informasi dan budaya yang memfasilitasi inovasi meningkatkan praktik manajemen teknologi informasi. Dimana identifikasi pemahaman makna, norma, dan kekuatan dalam budaya organisasi dan konteks nasional serta dalam konteks lokal terletak untuk pengembangan dan implementasi sistem informasi kesehatan, menawarkan langkah maju dalam penelitian IS saat ini di bidang sistem informasi kesehatan. Selain semakin konsentrasi pada budaya yang berorientasi pasar, semakin banyak pula pengaruh adopsi teknologi informasi.

1. Tabel pertanyaan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan lebih lanjut untuk keberhasilan sistem informasi dan budaya organisasi sebagai penentu keberhasilan sistem informasi, dan memeriksa dimensi keberhasilan sistem informasi bersama dengan determinan ini, dan mengintegrasikan hasil dengan penelitian sebelumnya di bidang ini. Penelitian ini menyediakan sebuah model komprehensif untuk memungkinkan evaluasi keberhasilan sistem informasi bersama dengan budaya organisasi, oleh karena itu penelitian ini mengemukakan pertanyaan-pertanyaan seperti pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3. Daftar pertanyaan penelitian

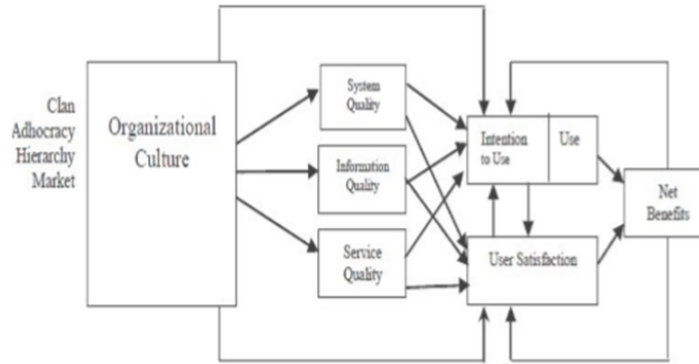
No	Pertanyaan
1	Apa dimensi keberhasilan SI?
2	Apa dimensi budaya SI
3	Bagaimana dimensi keberhasilan SI bergantung pada budaya organisasi dan dimensinya?

2. Model penelitian

Model yang dibangun dalam penelitian yang dilakukan Fauzi (2015) ini, menggabungkan dua model yaitu, IS Succes Model dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan efektivitas sistem informasi akademik ST- INTEN. Di bawah ini merupakan gambar model penelitian yang dibangun Fauzi (2015) dapat dilihat pada Gambar 2.14.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.14. *The Research Detailed Model* Romi Ismail (2011)

Model umum disajikan pada Gambar 2.14 adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kesuksesan sistem informasi sebagai variabel dependensi dan budaya organisasi sebagai variabel independen. Model penelitian rinci dikembangkan dengan menggunakan literatur sebelumnya pada kesuksesan sistem informasi dan budaya organisasi sebagai penentu keberhasilan ini.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau sebuah fenomena yang terjadi secara apa adanya (Guritno, Rahardja, dkk., 2011). Prosedur untuk memecahkan masalah dalam jenis penelitian deskriptif yaitu dengan cara menggambarkan objek penelitian sesuai dengan keadaan saat ini berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan (Siregar, 2014). Dalam penelitian jenis deskriptif, pendekatan yang digunakan dapat merupakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif, atau penggambaran secara naratif-kualitatif. Untuk hal ini, penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif untuk teknik pengumpulan data dan pendekatan kualitatif untuk memfasilitasi penelitian kuantitatif (data berbentuk angka), dimana pendekatan kualitatif (data berbentuk kalimat) dapat membantu memberikan latar belakang informasi tentang konteks dan subyek-subyek yang diteliti, bertindak sebagai sumber hipotesis, dan juga membantu skala konstruksi.

3.2 Menentukan Topik Tugas Akhir

Menentukan topik permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian Tugas akhir ini menjadi tahap awal dalam penelitian. Untuk menentukan topik yang akan diangkat, awalnya dilakukan studi literatur kepada beberapa penelitian terdahulu serta mencari topik dengan melakukan pencarian di berbagai tempat menggunakan internet dan studi pustaka lainnya. Setelah studi literatur dilakukan, maka ditetapkanlah topik pada Tugas Akhir ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan penggunaan sistem siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau.

3.3 Menentukan Objek Penelitian

Setelah menentukan topik, langkah selanjutnya adalah menentukan objek penelitian. Setelah melakukan observasi, budaya organisasi di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau ditetapkan sebagai objek dalam penelitian tugas akhir ini.

3.4 Perencanaan Penelitian

Untuk langkah selanjutnya, diperlukan sebuah perencanaan bentuk penelitian yang akan dibuat. Setelah dilakukan wawancara dan observasi pada budaya

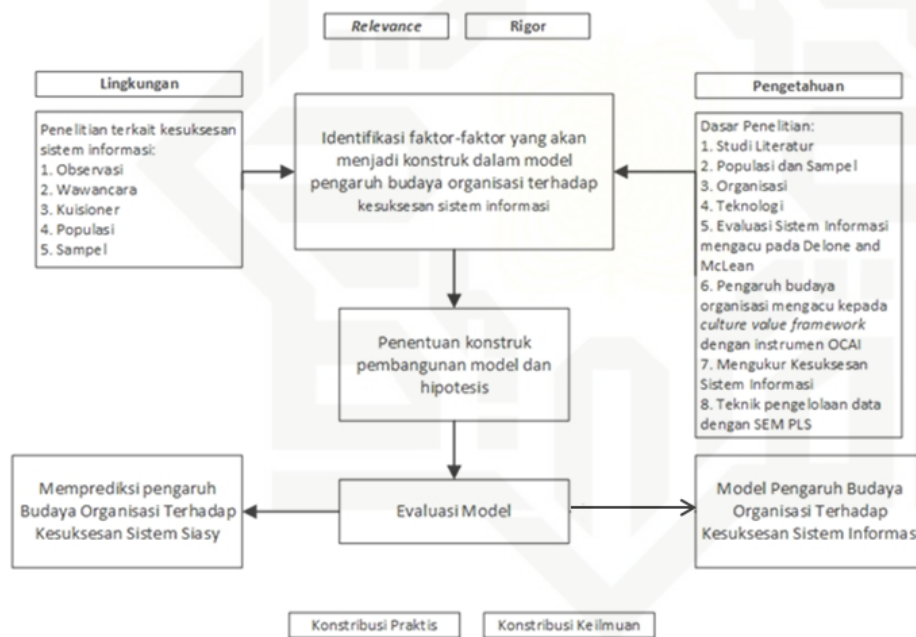
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi dan sistem informasi siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau, maka dibuatlah rencana alur penelitian untuk Tugas Akhir ini, yaitu dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan penggunaan sistem informasi siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau.

3.5 Proses Alur Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang diadopsi dari kerangka berpikir Hevner dkk. (2004) mengenai metodologi penelitian *information system research* yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian (Fauzi, 2015). Metodologi penelitian ini terbagi dalam dua sisi yaitu *relevance* (sesuai dengan fakta dilapangan) dan *rigor* (pengetahuan). Model penelitian ini diadopsi dari kerangka berpikir hevner yang melakukan penelitian dari dua arah. Alur metodologi penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Metodologi penelitian

3.6 Identifikasi Faktor Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Penggunaan Sistem

Dalam melakukan suatu penelitian, terlebih dahulu tentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Berhasilnya suatu penelitian dipengaruhi oleh faktor-faktor yang digambarkan dalam kerangka penelitian yang ada di dalamnya sebagai berikut:

1. Analisis lingkungan (relevane)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahap ini dilakukan analisis di lingkungan jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau untuk mendapatkan data-data pendukung terkait permasalahan keberhasilan implementasi sistem informasi. Data-data pendukung tersebut didapat melalui hasil observasi, wawancara, menyebarkan kuisioner, melalui penelitian langsung kepada Analis Pelayanan Siasy jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau, organisasi dan teknologi yang digunakan, serta data-data pendukung lain, seperti:

- (a) Manusia
Manusia yang dimaksud disini adalah Mahasiswa pada Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) di Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau Sebanyak 350 orang.
- (b) Organisasi
Organisasi yang menjadi tempat dalam melakukan penelitian adalah jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau.
- (c) Teknologi
Teknologi yang digunakan adalah Sistem Administrasi Syariah (Siasy) yang digunakan oleh Mahasiswa jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau dan dikelola oleh Analisis Pelayanan Siasy.

2. Analisis pengetahuan (Rigor)

Dalam penelitian Hevner dkk. (2004) disebut sebagai landasan dari mana dan melalui apa penelitian akan dicapai. Terdiri dari foundations dan methodologies yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, instrumen, kontruksi, model, metode dan instasi yang digunakan dalam mengembangkan ataupun membangun fase studi penelitian.

- (a) Studi Literatur
Studi literatur merupakan gambaran secara garis besar mengenai apa yang sudah dikerjakan dan bagaimana proses dalam mengerjakannya. Studi literatur biasa disebut studi pustaka, yang mana secara umum studi literatur merupakan cara dalam menyelesaikan persoalan dengan mencari sumber dari karya-karya ilmiah, dokumen-dokumen, buku-buku dan penelitian sebelumnya.
- (b) Penelitian Terdahulu
Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian Murahartawaty (2013), Penelitian Fauzi (2015).

(c) Kegiatan Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan atau tahapan yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Tahapan yang dilakukan sebagai berikut:

i. Observasi

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Hukum Tata Negara UIN SUSKA Riau. Dari hasil observasi maka diperoleh sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah dengan metode OCAI dan DeLone and McLean”. dapat dilihat pada (Lampiran D)

ii. Wawancara

Untuk mendapatkan informasi, penulis melakukan tatap muka langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai gambaran penggunaan dan permasalahan dalam Siasy kepada Ibu Lestari Hayati, M.Sy selaku Analis Pelayanan Siasy Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA. Wawancara juga dilakukan kepada Mahasiswa pada Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) yang menggunakan sistem Siasy. Dapat dilihat pada (Lampiran A)]Banyaknya responden atau sample yang digunakan dalam proses penyebaran kuesioner menggunakan rumus slovin pada persamaan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sample

N= Ukuran Populasi

e= Persen Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengam-bilan sampel, misalnya 10 persen

jadi,

$$n = \frac{350}{1 + 350 \times 0,1^2} = 77,7$$

$$n = 78$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

iii. Kuisioner

Kuisioner berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh sumber informasi, kuisioner yang dibagikan dapat dilihat pada (Lampiran B). Sebelum kuisioner disebarkan, maka tentukan skala pengukuran terlebih dahulu. Untuk penelitian ini yang digunakan adalah skala likert, yang dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Skala likert

Persepsi Responden	Nilai Sikap
Sangat setuju	4
setuju	3
Kurang setuju	2
Tidak setuju	1

• Mengukur kesuksesan Siasy menggunakan metode DeLone and McLean

untuk mengukur tingkat kesuksesan Siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA, pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode DeLone and McLean untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan teknologi terhadap benefit. Penelitian ini menguji kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna dan organisasi berpengaruh terhadap benefit.

• Pemetaan budaya menggunakanOCAI

OCAI merupakan alat ukur khusus untuk mengetahui tipologi suatu organisasi dengan 6 dimensi yaitu karakteristik dominan organisasi, kepemimpinan organisasi, manajemen karyawan dalam organisasi, kerekatan hubungan dalam organisasi, penekanan strategi dalam organisasi. OCAI bertujuan untuk menentukan kearah mana perusahaan dikelompokkan berdasarkan culture nya yaitu budaya clan, adhocracy, market dan hierarchy untuk mendukung tujuannya dan juga untuk mengidentifikasi elemen-elemen di dalam *culture* nya yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *hierarchy* dan *market* yang dapat melawan misi dan tujuan. Pemetaan menggunakan instrumen OCAI bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi apa yang diterapkan Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Hukum Tata Negara dan bagaimana pengaruh budaya organisasi tersebut terhadap kesuksesan penggunaan Sistem Administrasi

Syariah (SIASY).

• Teknik Pengolahan Data Menggunakan SEM PLS

Analisis PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian, adanya data yang hilang (*Missing values*) dan multikolinearitas antar predictor sehingga meningkatkan standart error dari koefisien yang diestimasi (Hartono, 2011). Hasil pengolahan data dapat dilihat pada (Lampiran C)]

3.6.1 Identifikasi Faktor Penentuan Konstruk

Konstruk merupakan jenis konsep tertentu yang berada dalam tingkatan abstraksi yang lebih tinggi dari konsep dan diciptakan untuk tujuan teoritis tertentu. Konstruk dapat diartikan sebagai konsep yang telah dibatasi pengertiannya sehingga dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2010).

1. Variabel

Menurut Siregar (2014), variabel merupakan suatu konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau variabel merupakan suatu konsep yang memiliki berbagai macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Berikut beberapa variabel yang akan digunakan sebagai tolak ukur:

- Variabel *dependent* (bebas), antara lain *human, Organization, Technology*, Budaya Organisasi (BO).
- Variabel *independent* (Terikat), antara lain: net benefit (NB).
- Konstruk penelitian antara lain kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, pengguna sistem, Kepuasan pengguna, Struktur organisasi, *clan, hierarchy, market, adhocrachy*.

Daftar konstruk dan jumlah kuisioner Delone and Mclean dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Daftar konstruk budaya dan Delone and Mclean

Konstruk	Definisi
<i>Information Quality</i> (IQ)	Persepsi Pengaruh kualitas informasi terhadap penggunaan dan kepuasan SI dengan indikator, <i>understandbility, reliability, usefullness</i>
<i>System Quality</i> (SQ)	Persepsi pengaruh kualitas informasi terhadap penggunaan dan kepuasan SI dengan indikator, <i>access, usability, navigation, interactivity</i>
<i>Service Quality</i> (SEQ)	Persepsi pengaruh kualitas layanan dan kepuasan SI dengan indikator,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 3.2 continued from previous page

Konstruk	Definisi
<i>responsivness, emphaty, asurance</i>	
<i>USE</i>	Persepsi pengaruh kualitas sistem, layanan, dan informasi terhadap manfaat SI dengan indikator <i>frequence of use dan intensity</i>
<i>user satisfaction</i>	Persepsi pengaruh kualitas sistem, layanan, dan informasi terhadap manfaat SI dengan indikator <i>content, acuracy, format, ease of use dan timeliness</i>
Efektivitas (EFEK)	Persepsi pengaruh dari penggunaan dan kepuasan terhadap kinerja SI dengan indikator <i>task performance, eficiency, and productivity</i>
Budaya Clan	persepsi pengaruh budaya organisasi <i>clan</i> yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi
Budaya adhokrasi	Pengaruh budaya organisasi adhokrasi yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi
Budaya Market	Persepsi pengaruh budaya organisasi market yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi
Budaya Hirarki	Persepsi pengaruh budaya organisasi hirarki yang dominan dalam efektifitas penggunaan, kepuasan, dan manfaat informasi

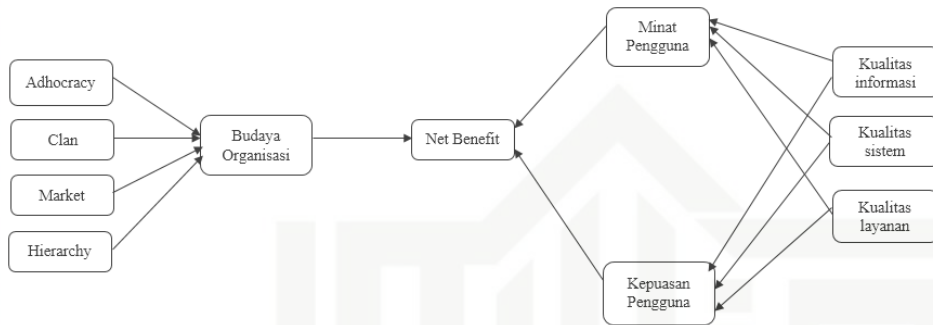
Selanjutnya Konstruk penelitian OCAI yang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Konstruk penelitian OCAI

Konstruk	Strategi Pemetaan
Budaya Clan	<ul style="list-style-type: none"> -Pemberdayaan -Pengembangan Tim -Pengembangan SDM -Keterbukaan Komunikasi
Budaya Adhokrasi	<ul style="list-style-type: none"> -Memberikan kejutan yang menyenangkan -Menciptakan standar-standar baru -Mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan -Melakukan perbaikan terus menerus -Menemukan solusi yang kreatif
Budaya Market	<ul style="list-style-type: none"> -Pengukuran preferensi konsumen -Penyempurnaan produktifitas -Penciptaan patnership -Mendorong persaingan
Hierarchy	<ul style="list-style-type: none"> -Mendeteksi kesalahan -Kontrol terhadap proses kerja -Pemecahan masalah secara sistematis -Penerapan alat-alat ukur kualitas

3.6.2 Pembangunan Model Penelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan sebuah model penelitian gabungan dari model budaya organisai (OCAI) dan model keefektivan implementasi sistem informasi Delone and Mclean. Model penelitian yang diajukan dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2. Model Penelitian yang diusulkan

3.6.3 Evaluasi Model

Kegiatan mengevaluasi model adalah dengan cara mengolah data responden dan kuisioner. Kegiatan yang dilakukan disini adalah menginputkan data yang ada pada kuisioner yang telah disebar, yaitu deskripsi tanggapan responden terhadap seluruh pertanyaan. Kegiatan ini dilakukan setelah melakukan kegiatan penyebaran kuisioner.

3.6.4 Hasil Penelitian

Terdapat dua kelompok dari hasil penelitian tugas akhir ini yaitu:

1. Kontribusi keilmuan
Memberikan model pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan implementasi Siasy.
2. Kontribusi Praktis
Memprediksi pengaruh budaya organisasi yang digunakan oleh jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum terhadap kesuksesan penggunaan Sistem Siasy.

BAB 4

ANALISIS DAN HASIL

4.1 Analisa Sistem yang Berjalan Saat Ini

Sistem siasy adalah sistem informasi pelayanan administrasi surat menyurat berbasis website. sistem ini dirancang untuk memaksimalkan pelayanan administrasi dalam sebuah fakultas dimana pengelolaan dan perekapan surat menyurat dapat dengan mudah dilakukan. Dengan adanya sistem ini, akan mempermudah berbagai elemen fakultas (pimpinan, pegawai, dosen dan mahasiswa) dalam mengajukan surat baik surat masuk maupun surat keluar, dan hal ini dapat dilakukan dimanapun dan dimana saja.

Adapun surat yang dapat diurus melalui sistem siasy antara lain: surat keterangan aktif kuliah dan berkelakuan baik, surat tidak menerima beasiswa, surat prariset, surat izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir, surat izin riset (perpanjangan), surat pembimbing, surat pembimbing (perpanjangan), surat keterangan bebas pustaka, surat keterangan lulus, surat keterangan mahasiswa, surat keterangan masih kuliah, surat observasi mata kuliah, dan surat pernyataan pernah kuliah.

Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau merupakan sebuah Fakultas dengan 7 Jurusan diantaranya: Jurusan Hukum Keluarga (Ahwal Al-Jurusan Syaksiyah), Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Perbandingan Mazhab dan Hukum, Jurusan Ekonomi Syari'ah, Jurusan Perbankan Syariah, Jurusan Ilmu Hukum dan Hukum Tata Negara (Siyasah). Sejak berdirinya Fakultas Syariah dan Hukum pada tanggal 19 September 1970 segala kepengurusan surat-menyurat dilakukan secara manual. Tepatnya pada tahun 2013 UIN SUSKA Riau membuat sebuah sistem yang disebut siasy yang sudah diberikan untuk setiap fakultas, Fakultas Syariah dan Hukum adalah fakultas pertama yang menerapkan siasy untuk administrasi surat menyurat.

Salah satu jurusan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah menerapkan siasy yaitu Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah). Di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum terdapat 350 mahasiswa dari berbagai semester. penulis melakukan penelitian pada mahasiswa semester 2 hingga semester 8 dengan total responden 78 orang. Adapun tatacara menggunakan sistem siasy sebagai berikut:

1. Login ke: siasy.uin-suska.ac.id/fasih.
2. Lengkapi profil yang ada didalam menu aplikasi siasy dengan mengklik edit profil.
3. Pilih buat surat dan isi data-datanya, Surat berhasil diajukan, jika ada noti-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fikasi “surat berhasil diajukan”

4. Admin siasy akan memPrint-out surat yang diajukan
5. Proses pembuatan surat-menyurat yang telah selesai dapat di cek pada bagian admin siasy.

4.1.1 Alur Proses Penggunaan Siasy

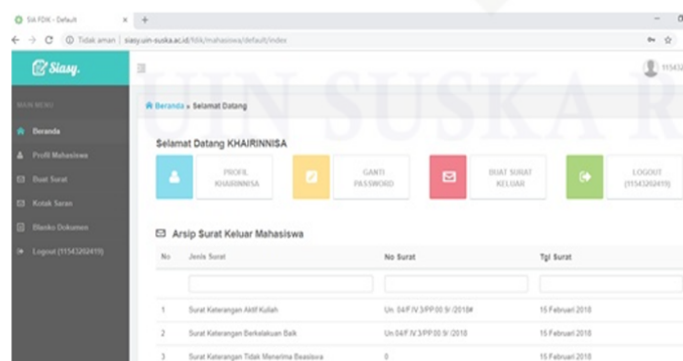
Adapun proses yang dilakukan user dalam menggunakan siasy yaitu:

1. Halaman Utama Siasy
User melakukan akses ke website siasy dengan memasukkan url siasy.uinsuska.ac.id/fasih/ pada browser. Tampilan halaman utama dari sistem siasy terlihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Tampilan halaman utama siasy

2. User melakukan login
User dapat memasukkan langsung Nomor Induk Mahasiswa dan juga Password yang sesuai dengan iRaise, lalu klik menu Log In, Tampilan setelah log in sistem siasy terlihat pada Gambar 4.2.



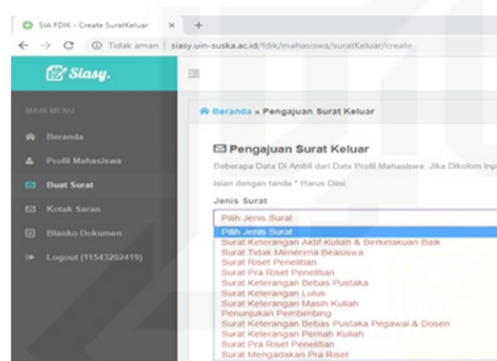
Gambar 4.2. Tampilan setelah login

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tampilan menu pembuatan surat

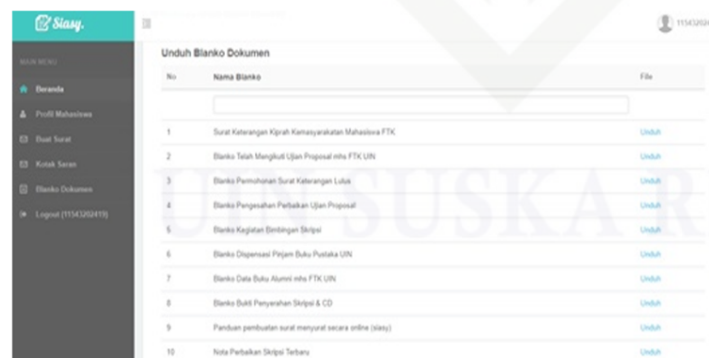
Pada menu pembuatan surat disediakan berbagai pilihan untuk surat apa yang akan dibuat, diantaranya surat keterangan aktif kuliah dan berkelakuan baik, surat tidak menerima beasiswa, surat pra riset, surat izin penelitian dan pengambilan data tugas akhir, surat izin riset (perpanjangan), surat pembimbing, surat pembimbing (perpanjangan), surat keterangan bebas pustaka, surat keterangan lulus, surat keterangan mahasiswa, surat keterangan masih kuliah, surat observasi matakuliah, dan surat pernyataan pernah kuliah. Tampilan halaman buat surat pada sistem Informasi siasy terlihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Halaman buat surat pada siasy

4. Tampilan menu unduh blanko dokumen

Pada menu ini user dapat mengunduh berbagai dokumen yang diperlukan, tampilan menu unduh blanko dokumen pada sistem informasi siasy terlihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4. Tampilan menu unduh blanko dokumen

4.1.2 Identifikasi Permasalahan

Identifikasi permasalahan menjelaskan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada penelitian ini. permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari segi kemudahan pemahaman (ease of understanding)
sistem siasy kecendrungan masih belum memahami secara keseluruhan terhadap kegunaan dan kemanfaatan siasy disebabkan perunahan status pelajar ke mahasiswa yang secara otomatis juga membuat perubahan pada budaya akademiknya, perubahan ini juga didukung oleh tingkat kebutuhan mahasiswa baru terhadap administrasi surat menyurat masih rendah. Sehingga sistem siasy belum sepenuhnya diterima oleh mahasiswa jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum khususnya mahasiswa tahun ajaran baru.
2. Dari segi kualitas informasi (Information Quality)
proses pengenalan sistem informasi siasy cenderung dinilai kurang memuaskan dan kurang efektif. Pengenalan dan sosialisasi tersebut hanya dilakukan sekali pada saat orientasi mahasiswa baru yang bersamaan dalam agenda Pengenalan Budaya Akademik Kampus, tidak adanya buku panduan, tidak adanya pelatihan khusus dan kurang efektifnya proses pengenalan tersebut juga disebabkan kurangnya memperhatikan dalam mengikuti materi sosialisasi tentang siasy sehingga menjadi salah satu penyebab tingkat penerimaan mahasiswa terhadap siasy.
3. Dari segi pemakaian (Use)
Pada sistem siasy kecendrungan mahasiswa lalai dan kehilangan arsip surat, disebabkan karena pengajuan surat menyurathanya dapat dilakukan satu kali untuk satu jenis surat pada setiap semester. Hal ini menunjukkan keterbatasan mahasiswadalam pengaksesan siasy. Keterbatasan layanan juga menyebabkan kecendrungan munculnya antrian yang cukup panjang dalam pengambilan surat.
4. Dari segi kualitas sistem (System Quality)
Terdapatnya kecendrungan penumpukan surat dari mahasiswa yang juga ingin mengajukan surat di sistem siasy, disebabkan karena mahasiswa yang ingin mengajukan surat menyurat pada sistem siasy harus mengisi data berulang kali, karena biodata yang ada di iRaisetidak terintegrasi ke sistem siasy sementara mahasiswa sudah login menggunakan akun iRaise. Server dari Siasy juga sering mengalami kendala jika banyak yang mengaksesnya dalam waktu yang bersamaan. Pengisian data yang berulang kali dan jaringan yang bermasalah ini membuat mahasiswa menjadi lambat dalam mendapatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

surat yang dibutuhkan.

4.2 Analisis Umum Responden

Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan kepada pengguna Siasy di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum. Responden penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Hukum Tata Negara yang berjumlah 78 orang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya yang dominan dan juga pengaruhnya terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum. Karakteristik responden yang digunakan dalam data penelitian ini meliputi nama, jenis kelamin, jurusan dan semester.

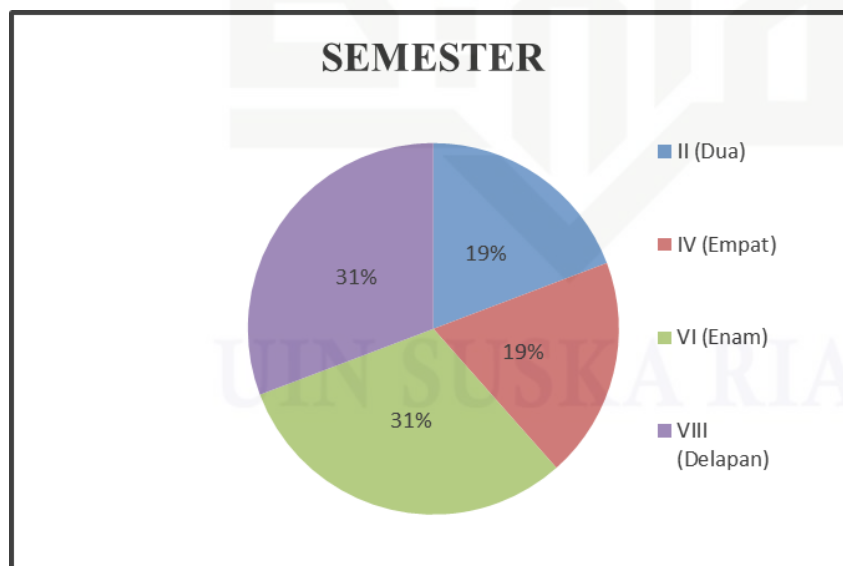
4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Semester

Data responden berdasarkan semester dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Data responden

NO	Semester	Jumlah
1	Dua (II)	15
2	Empat (IV)	18
3	Enam (VI)	20
4	Delapan (VIII)	25
Total		78

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan semester juga dapat dilihat dalam bentuk diagram pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5. Data responden berdasarkan semester

Berdasarkan tabel dan gambar diagram diatas dapat dilihat bahwa respon-

den dari semster delapan paling banyak dan pada semester 2 respondennya paling sedikit, dengan total keseluruhan responden yaitu 78 responden.

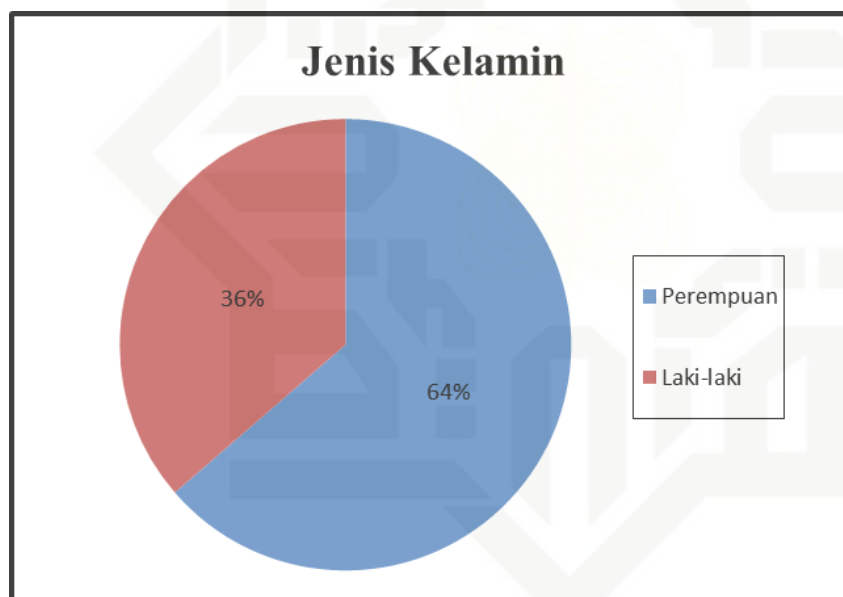
4.2.2 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis kelamin

Dari hasil pengisian kuesioner kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dimana hasil analisis karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Persentase	Jumlah Responden
Perempuan	44%	34
Laki-laki	56%	44
Total	100%	78

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat juga dilihat dalam bentuk diagram pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden perempuan berjumlah 34 orang dengan persentase 44% dan responden laki-laki berjumlah 44 orang dengan persentase 56% dan total keseluruhan responden adalah 78 orang.

4.3 Analisa dan Permodelan

Untuk memahami pengukuran dan analisis budaya organisasi, melakukan eksplorasi dan pemetaan budaya organisasi yaitu dengan mengembangkan model

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang disebut dengan *Competing Value Framework* (CVF) yang telah divalidasi dan dikembangkan oleh Robert Quinn dan Kim Cameron untuk mengatur dan menerjemahkan bermacam fenomena di dalam budaya organisasi. Model CVF digunakan untuk penelitian ini karena model CVF mampu memberikan gambaran mengenai peran dari nilai-nilai yang ada di dalam budaya organisasi yang mencerminkan karakter dari sebuah organisasi.

4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Dominan

Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi aplikasi dapodikdasmen menggunakan metode *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI). Dimana pengukuran menggunakan perhitungan CVF, untuk menentukan kearah mana perusahaan di kelompokkan berdasarkan budayanya yaitu *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy*. Untuk menganalisis budaya yang dominan saat ini dan harapan diolah menggunakan *microsoft excel*. Nilai budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan dari perhitungan 78 jumlah kuisioner yang telah disebarkan di fakultas syariah jurusan hukum tata negara dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Perhitungan skor pengukuran budaya organisasi

No	Sekarang				Diharapkan			
	Clan	adhocracy	market	Hierarchy	Clan	adhocracy	market	Hierarchy
1	2,00	2,33	3,00	3,17	3,00	2,67	2,00	1,83
2	2,50	2,50	1,83	3,17	2,50	2,50	3,17	1,83
3	2,67	1,83	2,83	2,67	2,33	3,17	2,17	2,33
4	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
5	2,00	2,67	3,00	2,33	3,00	2,33	2,00	2,67
6	1,83	2,83	2,50	2,83	3,17	2,17	2,50	2,17
7	2,33	2,67	3,17	1,83	3,17	2,50	1,67	2,67
8	2,83	3,00	2,83	1,83	2,17	2,00	2,17	3,17
9	3,00	2,67	2,00	2,33	2,33	2,17	2,33	2,33
10	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
11	1,83	2,50	3,17	2,50	2,50	2,50	2,17	2,83
12	2,00	3,00	2,83	2,17	2,83	2,83	1,83	2,50
13	3,17	2,67	2,00	2,17	1,67	2,50	2,67	3,17
14	2,17	2,67	3,00	2,17	2,83	2,33	2,33	2,50
15	1,50	2,17	3,00	3,33	2,17	3,17	2,33	2,33
16	3,00	2,33	2,33	2,50	2,00	2,33	3,17	2,50
17	2,00	2,67	2,17	3,17	3,00	2,33	2,83	1,83
18	1,67	1,67	3,33	3,17	2,33	2,50	2,33	2,83
19	2,33	2,83	2,67	2,17	2,33	2,17	2,67	2,83
20	2,00	2,50	2,33	3,00	2,50	2,50	2,50	2,50
21	1,67	2,83	2,83	2,67	2,83	1,67	2,00	3,17

Table 4.3 Tabel lanjutan,,,

No	Sekarang				Diharapkan			
	Clan	adhoracy	market	Hierarchy	Clan	adhoracy	market	Hierarchy
22	2,83	2,50	2,33	2,33	2,17	2,50	2,83	2,50
23	1,83	2,50	3,17	2,50	3,17	1,83	2,00	3,00
24	2,50	3,33	2,17	2,00	1,83	2,50	3,00	2,67
25	2,50	3,00	2,17	2,33	2,17	2,00	2,83	3,00
26	2,00	2,33	2,67	3,00	2,83	2,67	1,67	2,83
27	2,67	2,33	2,00	1,83	2,50	2,50	3,17	1,83
28	3,50	3,50	1,67	1,83	1,83	1,83	3,00	3,33
29	2,33	2,00	3,33	2,33	3,17	2,83	1,33	2,67
30	2,67	1,67	2,00	3,67	2,83	2,50	2,67	2,00
31	2,67	2,67	2,17	2,67	2,50	2,33	2,83	2,33
32	2,33	2,50	2,83	2,33	2,83	2,00	2,00	3,17
33	2,17	2,67	2,17	2,83	2,33	2,67	2,33	2,67
34	2,83	2,83	1,83	2,50	2,17	2,17	3,17	2,50
35	2,33	2,67	3,00	2,00	2,67	2,33	2,33	3,00
36	13,50	1,00	0,94	0,94	0,88	0,88	0,94	0,94
37	13,88	0,69	0,75	0,94	0,75	1,19	0,81	0,75
38	2,50	2,83	2,00	2,67	2,67	2,67	2,17	2,50
39	1,67	2,83	3,00	2,50	3,33	2,17	2,00	2,50
40	2,50	2,50	1,83	3,17	2,50	2,50	3,17	1,83
41	2,00	2,33	3,33	2,33	2,33	2,33	1,50	2,17
42	2,00	2,50	2,83	2,67	3,00	2,50	2,17	2,33
43	2,83	3,33	1,83	2,00	2,17	1,67	3,17	3,00
44	2,83	2,33	2,67	2,17	2,17	2,67	2,33	2,83
45	3,00	2,50	2,17	2,33	2,00	2,50	2,83	2,67
46	2,17	1,83	3,17	2,83	2,83	3,17	1,83	2,17
47	2,17	2,83	1,83	3,17	2,67	2,17	3,33	1,83
48	2,33	2,33	2,33	3,00	2,67	2,67	2,67	2,00
49	1,83	3,17	2,83	2,17	3,17	1,83	2,17	2,33
50	2,33	2,50	2,00	3,50	2,67	2,50	3,00	1,50
51	2,50	2,50	2,67	2,33	2,50	2,50	2,33	2,67
52	2,67	3,00	2,17	2,17	2,33	2,00	2,83	2,83
53	3,50	2,00	2,33	2,67	1,50	3,00	2,67	2,33
54	3,00	3,00	2,17	1,83	2,00	2,00	2,83	3,17
55	2,33	2,00	2,83	2,83	2,67	3,00	2,17	2,17
56	2,33	2,00	2,50	3,17	2,50	2,50	2,17	1,17
57	1,83	3,17	2,33	2,50	3,00	1,83	2,67	2,50
58	3,33	2,50	1,67	2,50	1,67	2,50	3,33	2,50
59	2,67	2,50	2,17	2,67	2,33	2,50	2,83	2,33
60	2,83	2,50	2,17	2,50	2,17	2,50	2,83	2,50
61	2,50	2,83	3,00	1,67	2,50	2,17	2,00	3,33
62	2,67	1,83	2,83	2,67	2,33	3,17	2,17	2,33

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 4.3 Tabel lanjutan,,,

No	Sekarang				Diharapkan			
	Clan	adhoracy	market	Hierarchy	Clan	adhoracy	market	Hierarchy
63	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
64	2,00	2,67	3,00	2,33	3,00	2,33	2,00	2,67
65	2,67	2,50	2,17	2,67	2,33	2,50	2,83	2,33
66	2,83	2,50	2,17	2,50	2,17	2,50	2,83	2,50
67	2,50	2,83	3,00	1,67	2,50	2,17	2,00	3,33
68	2,67	2,00	2,00	3,33	2,33	3,00	3,00	1,67
69	2,83	3,17	1,50	2,50	2,17	1,83	3,50	2,50
70	2,67	3,00	2,50	2,33	2,33	2,00	2,50	2,67
71	2,50	2,50	2,17	2,83	2,50	2,83	3,00	1,67
72	2,33	3,17	1,83	2,67	2,17	1,67	3,50	2,67
73	2,67	2,50	2,50	2,33	2,33	2,50	2,50	2,67
74	1,83	2,00	2,50	2,00	3,17	2,17	2,00	2,67
75	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
76	2,17	1,83	3,17	2,83	2,83	3,17	1,83	2,17
77	1,83	2,83	2,50	2,83	3,17	2,17	2,50	2,17
78	2,33	2,67	3,17	1,83	3,17	2,50	1,67	2,67
Rata-rata	2,440	2,605	2,468	2,498	2,500	2,370	2,506	2,519

Dari hasil pengukuran budaya organisasi yang telah di dapat dari penjumlahan nilai jawaban dari kuisisioner yang telah disebarkan, maka didapatkan hasil budaya organisasi yang dominan berjalan saat adalah adhocracy dengan nilai rata-rata 2,605 dan untuk budaya organisasi yang dominan diharapkan adalah Hierarchy dengan nilai rata-rata sebesar 2,519.

4.4.1 Interpretasi Hasil Penelitian Budaya

Pada tahap ini dilakukan pemetaan budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini dan budaya yang diharapkan. Dengan menggunakan instrumen OCAI untuk menentukan tipe budaya organisasi. Pemetaan budaya organisasi pada jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Pemetaan budaya organisasi

	Sekarang				Harapan			
	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
Karakteristik Organisasi	2,23	2,65	2,82	2,50	2,73	2,24	2,18	2,65
Kepemimpinan Organisasi	2,40	2,76	2,60	2,23	2,41	2,23	2,38	2,90
Manajemen Kepegawaian	2,53	2,64	2,27	2,59	2,29	2,42	2,74	2,50
Perekat	2,63	2,51	2,68	2,21	2,45	2,47	2,33	2,72

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Table 4.4 Tabel lanjutan,,,

	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
Organisasi								
Fokus	2,67	2,68	2,04	2,59	2,33	2,23	2,96	2,50
Strategi								
Kriteria	2,18	2,41	2,42	2,96	2,88	2,65	2,47	1,97
Kesuksesan								
Rata-rata	2,440	2,605	2,468	2,498	2,500	2,370	2,506	2,519



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

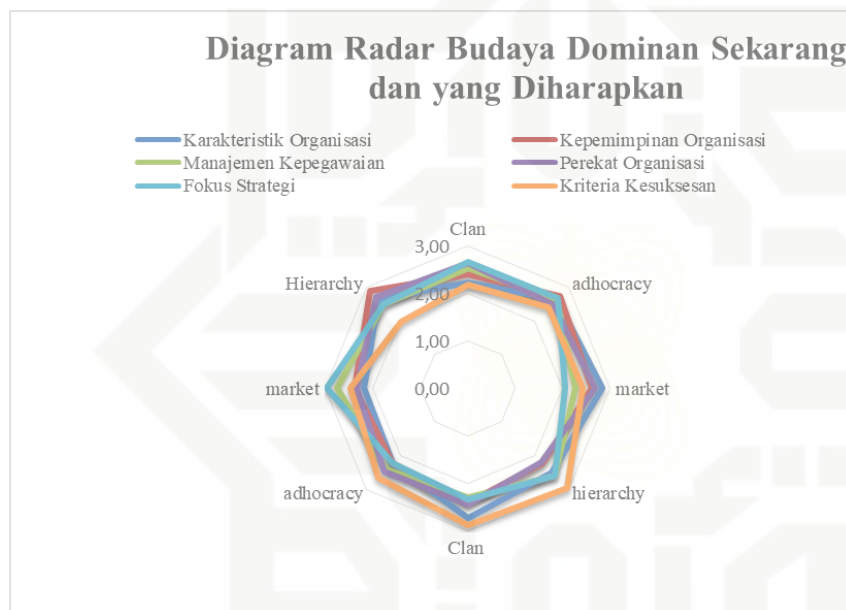
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peringkat karakteristik budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Peringkat karakteristik budaya organisasi

	Budaya sekarang	Peringkat	Budaya harapan	Peringkat
Clan	2,440	4	2,500	3
Adhocracy	2,605	1	2,370	4
Market	2,468	3	2,506	2
Hierarchy	2,498	2	2,519	1

Diagram radar budaya organisasi yang dominan sekarang dan yang diharapkan dapat dilihat pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7. Diagram radar budaya dominan

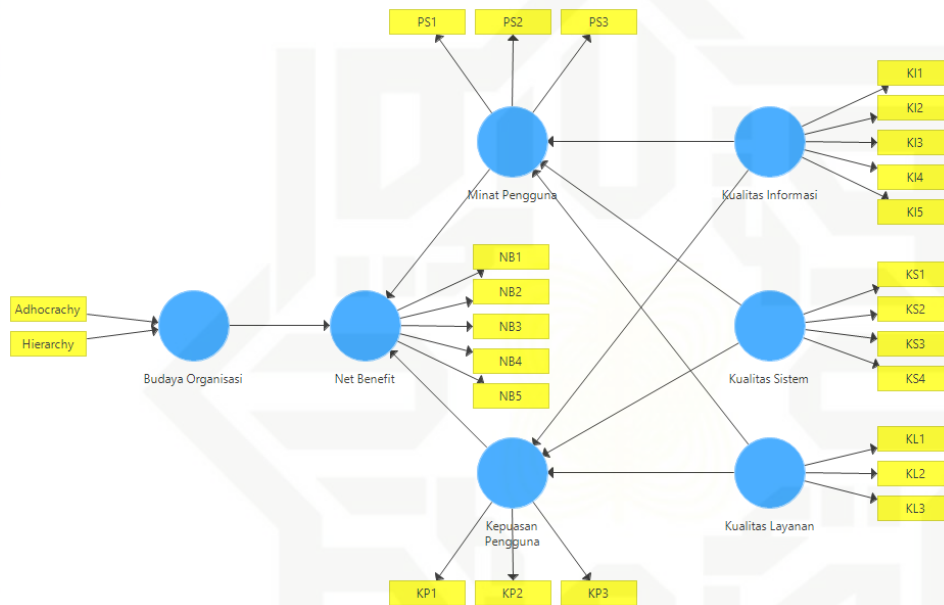
Dari gambar diagram radar diatas, dapat dilihat bahwa budaya yang dominan saat ini di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum adalah Adhocracy dengan nilai 2,605 dan budaya organisasi yang diharapkan adalah Hirarchy dengan nilai 2,519. Kedua budaya dominan tersebut akan dijadikan sebagai indikator dalam pengujian Sem-PLS untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah.

4.4.2 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah

Penelitian ini dalam melakukan pengolahan data model pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi aplikasi Dapodikdasmen menggunakan metode SEM berbasis *partial least square* (PLS). Pada analisis SEM-PLS

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

biasanya terdiri dari dua sub model, yaitu model pengukuran atau outer model yang menunjukkan bagaimana variabel manifest atau variabel observed mempresentasikan variabel laten untuk diukur, selanjutnya yaitu model struktural atau inner model, yang menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Model pengukuran outer model dan juga inner model di analisis melalui diagram jalur (*Path Diagram*) yang telah dirancang sebelumnya. Diagram jalur tersebut akan menghasilkan nilai dari model pengukuran outer model serta nilai model struktural inner model dari estimasi yang dilakukan melalui program SmartPLS 3.2.8. Diagram jalur atau *path diagram* yang telah dirancang dapat dilihat pada Gambar 4.8.



Gambar 4.8. Diagram jalur yang telah dirancang

Tahap-tahap pengolahan data dari diagram jalur yang telah dirancang melalui smartPLS 3.2.8 dengan menggunakan metode SEM-PLS yaitu evaluasi outer model, evaluasi inner model, dan uji hipotesis.

4.5 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Pada penelitian ini terdapat enam konstruk dengan indikator yang refleksif. Sebelum melakukan pengujian model struktural terlebih dahulu dilakukan purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan realibilitas instrument. Uji validitas dan reliabilitas kuisioner diperlukan untuk memastikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

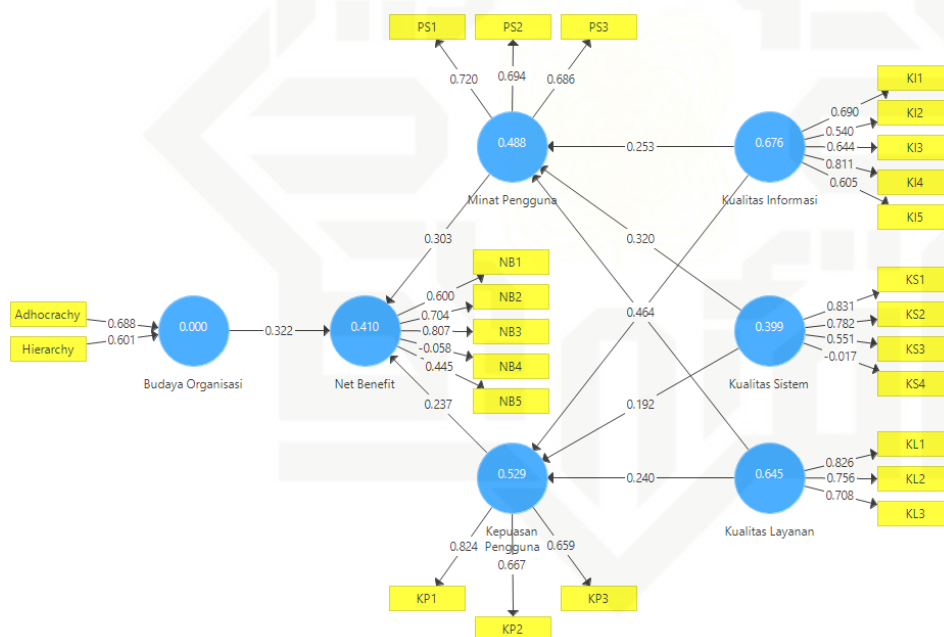
kan data dari variabel yang diteliti secara cepat.

4.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan adalah valid atau tidaknya. Dalam SEM-PLS terdapat dua cara untuk mengukur validitas sebuah indikator reflektif, yaitu dengan mengukur validity melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1. Uji Convergent Validity

Convergent validity dilakukan untuk mengukur nilai dari hubungan antar skor indikator dengan skor konstraknya. Untuk mengukur convergent validity dilihat dari nilai outer loading. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel atau konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap sudah cukup. *Convergent validity* model keseluruhan dapat dilihat pada Gambar 4.9.



Gambar 4.9. Convergent validity model keseluruhan

Pengujian *convergent validity* digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan valid atau tidak. Ada 6 variabel yang digunakan, yaitu variabel Budaya Organisasi, Net Benefit, kualitas sistem, kualitas informasi, Kualitas Layanan, kepuasan pengguna, dan minat pengguna. Untuk konstruk Budaya Organisasi mempunyai 2 indikator yaitu adhocracy dan hierarchy, Net benefit mempunyai 5 indikator, minat pengguna 3 indikator, kepuasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

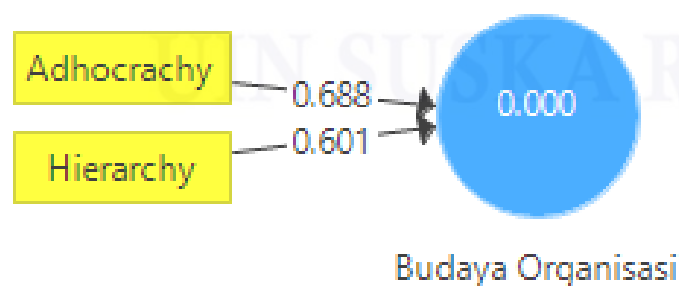
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengguna 3 indikator, kualitas informasi 5 indikator, kualitas sistem 4 indikator dan kualitas layanan 3 indikator. Hasil perhitungan *convergent validity* dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Nilai loading *convergent validity* keseluruhan

No	Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	Budaya Organisasi	Adhocracy	0.688	Memenuhi convergent validity
		Hierarchy	0.601	Memenuhi convergent validity
2	Net Benefit	NB_1	0.600	Memenuhi convergent validity
		NB_2	0.704	Memenuhi convergent validity
		NB_3	0.807	Memenuhi convergent validity
		NB_4	-0.058	Tidak Memenuhi convergent validity
		NB_5	0.445	Tidak Memenuhi convergent validity
3	Minat Pengguna	PS_1	0.720	Memenuhi convergent validity
		PS_2	0.694	Memenuhi convergent validity
		PS_3	0.686	Memenuhi convergent validity
4	Kepuasan Pengguna	KP_1	0.824	Memenuhi convergent validity
		KP_2	0.667	Memenuhi convergent validity
		KP_3	0.659	Memenuhi convergent validity
5	Kualitas Informasi	KI_1	0.690	Memenuhi convergent validity
		KI_2	0.540	Memenuhi convergent validity
		KI_3	0.644	Memenuhi convergent validity
		KI_4	0.811	Memenuhi convergent validity
		KI_5	0.605	Memenuhi convergent validity
6	Kualitas Sistem	KS_1	0.831	Memenuhi convergent validity
		KS_2	0.782	Memenuhi convergent validity
		KS_3	0.551	Memenuhi convergent validity
		KS_4	-0.017	Tidak Memenuhi convergent validity
7	Kualitas Layanan	KL_1	0.826	Memenuhi convergent validity
		KL_2	0.756	Memenuhi convergent validity
		KL_3	0.708	Memenuhi convergent validity

- (a) *Convergent validity* variabel budaya organisasi *Convergent validity* variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.10.



Gambar 4.10. *Convergent validity* variabel budaya organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

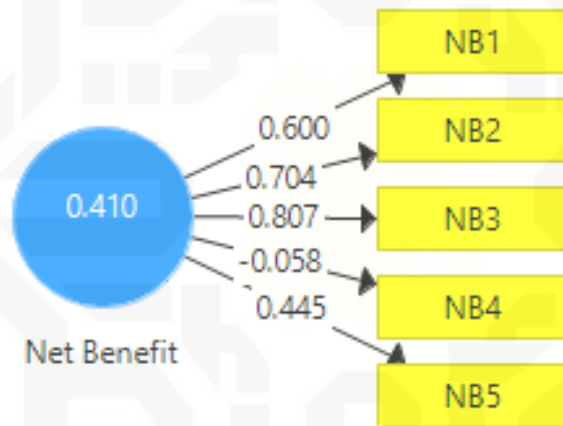
Tabel *Convergent validity* variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. *Convergent validity* variabel budaya organisasi

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	Budaya Sekarang (Adhocracy)	0.688	Memenuhi convergent validity
2	Budaya Harapan (Hierarchy)	0.601	Memenuhi convergent validity

Pada konstruk budaya organisasi nilai loading untuk adhocracy adalah 0.688 dan untuk hierarchy adalah 0.601, berdasarkan nilai loading tersebut, konstruk budaya organisasi telah memenuhi *convergent validity*.

- (b) *Convergent validity* variabel *Net benefit* *Convergent validity* variabel *Net benefit* dapat dilihat pada Gambar 4.11.



Gambar 4.11. *Convergent validity* variabel net benefit

Tabel *convergent validity* variabel *net benefit* dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. *Convergent validity* variabel *net benefit*

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	NB_1	0.600	Memenuhi convergent validity
2	NB_2	0.704	Memenuhi convergent validity
3	NB_3	0.807	Memenuhi convergent validity
4	NB_4	-0.058	Tidak Memenuhi convergent validity
5	NB_5	0.445	Tidak Memenuhi convergent validity

Nilai loading NB1 adalah 0.600, NB2 adalah 0.704, NB3 adalah 0.807, NB4 adalah -0.058 dan NB5 adalah 0.445. Dari hasil nilai loading diatas dapat dilihat bahwa variabel Net Benefit indikator NB1, NB2,

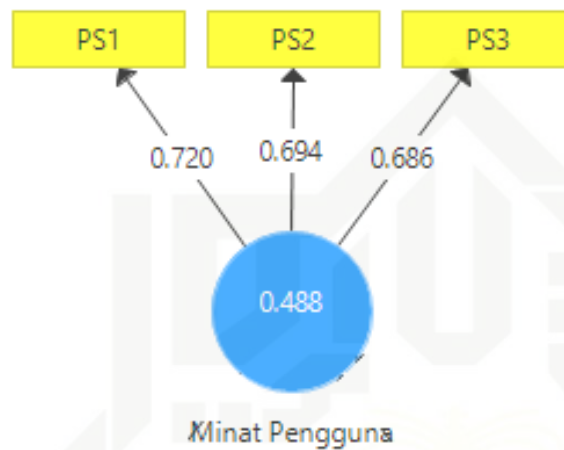
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan NB3 telah memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator NB4 dan NB5 tidak memenuhi *convergent validity*.

(c) *Convergent validity* variabel minat pengguna

Gambar diagram path yang dihasilkan setelah diolah menggunakan SmartPLS 3.2.8 untuk variabel minat pengguna dapat dilihat pada Gambar 4.12.



Gambar 4.12. *Convergent validity* variabel minat pengguna

Nilai loading variabel minat pengguna dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Nilai loading variabel minat pengguna

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	PS_1	0.720	Memenuhi convergent validity
2	PS_2	0.694	Memenuhi convergent validity
3	PS_3	0.686	Memenuhi convergent validity

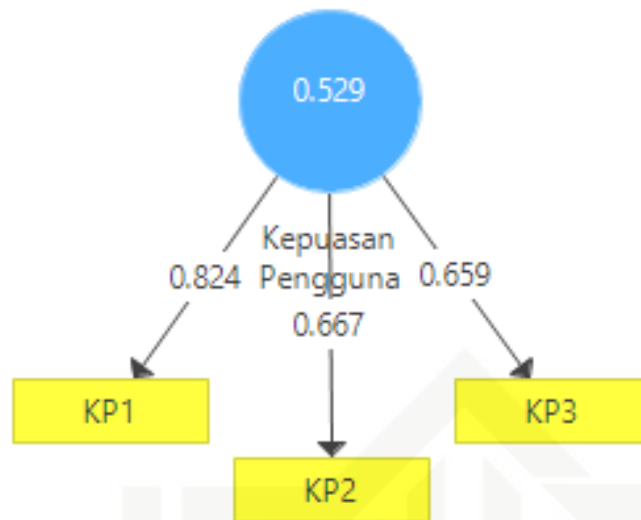
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel minat pengguna telah memenuhi convergent validity karena semua nilai estimasi lebih besar dari 0.50 dengan nilai Loading PS1 sebesar 0.720, PS2 sebesar 0.694, dan PS3 sebesar 0.686.

(d) *Convergent validity* variabel kepuasan pengguna

Gambar diagram path yang dihasilkan setelah diolah menggunakan SmartPLS 3.2.8 untuk variabel minat pengguna dapat dilihat pada Gambar 4.13.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.13. *Convergent validity* variabel kepuasan pengguna

Nilai loading variabel kepuasan pengguna dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Nilai loading variabel kepuasan pengguna

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	KP.1	0.824	Memenuhi convergent validity
2	KP.2	0.667	Memenuhi convergent validity
3	KP.3	0.659	Memenuhi convergent validity

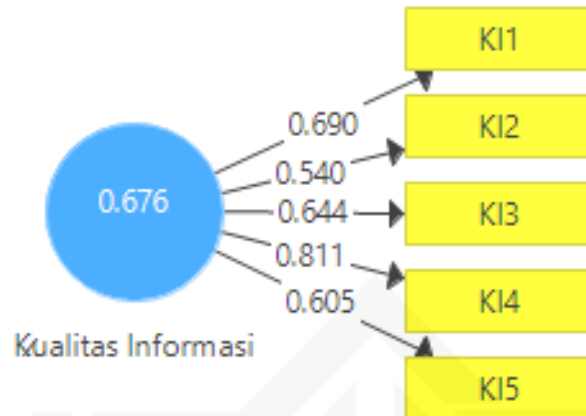
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel kepuasan pengguna telah memenuhi convergent validity karena semua nilai estimasi lebih besar dari 0.50 dengan nilai Loading KP1 sebesar 0.824, KP2 sebesar 0.667, dan KP3 sebesar 0.659.

(e) *Convergent validity* variabel kualitas informasi

Gambar diagram path yang dihasilkan setelah diolah menggunakan SmartPLS 3.2.8 untuk variabel kualitas informasi dapat dilihat pada Gambar 4.14.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.14. *Convergent validity* variabel kualitas informasi

Nilai loading variabel kualitas informasi dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Nilai loading variabel kualitas informasi

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	KI.1	0.690	Memenuhi convergent validity
2	KI.2	0.540	Memenuhi convergent validity
3	KI.3	0.644	Memenuhi convergent validity
4	KI.4	0.811	Memenuhi convergent validity
5	KI.5	0.605	Memenuhi convergent validity

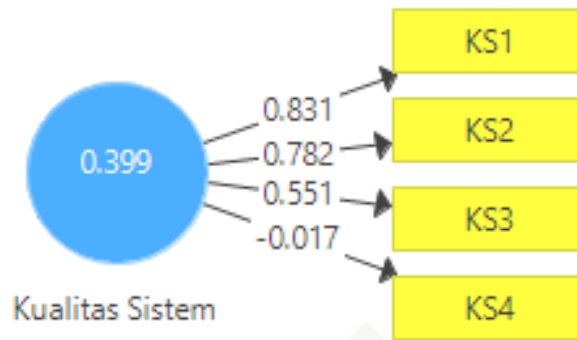
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel kualitas informasi telah memenuhi convergent validity karena semua nilai estimasi lebih besar dari 0.50.

(f) *Convergent validity* variabel kualitas sistem

Gambar diagram path yang dihasilkan setelah diolah menggunakan SmartPLS 3.2.8 untuk variabel kualitas sistem dapat dilihat pada Gambar 4.15.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.15. *Convergent validity* variabel kualitas sistem

Nilai loading variabel kualitas sistem dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Nilai loading variabel kualitas sistem

No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	KS.1	0.831	Memenuhi convergent validity
2	KS.2	0.782	Memenuhi convergent validity
3	KS.3	0.551	Memenuhi convergent validity
4	KS.4	-0.017	Tidak Memenuhi convergent validity

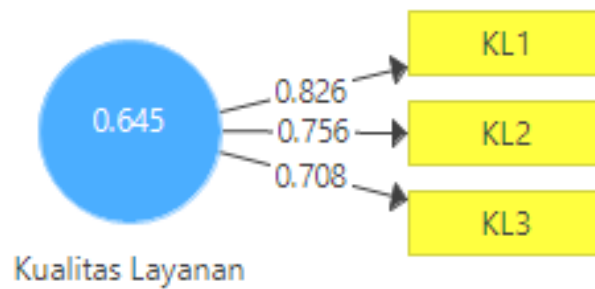
Pada tabel diatas nilai loading KS1 adalah 0.831, KS2 adalah 0.782, KS3 adalah 0.551, dan KS4 adalah -0.017. Dari hasil nilai loading diatas dapat dilihat bahwa variabel kualitas sistem indikator KS1, KS2, dan KS3 telah memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator KS4 dan tidak memenuhi *convergent validity*.

(g) *Convergent validity* variabel kualitas layanan

Gambar diagram path yang dihasilkan setelah diolah menggunakan SmartPLS 3.2.8 untuk variabel kualitas layanan dapat dilihat pada Gambar 4.16.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.16. *Convergent validity* variabel kualitas layanan

Nilai loading variabel kualitas layanan dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Nilai loading variabel kualitas layanan

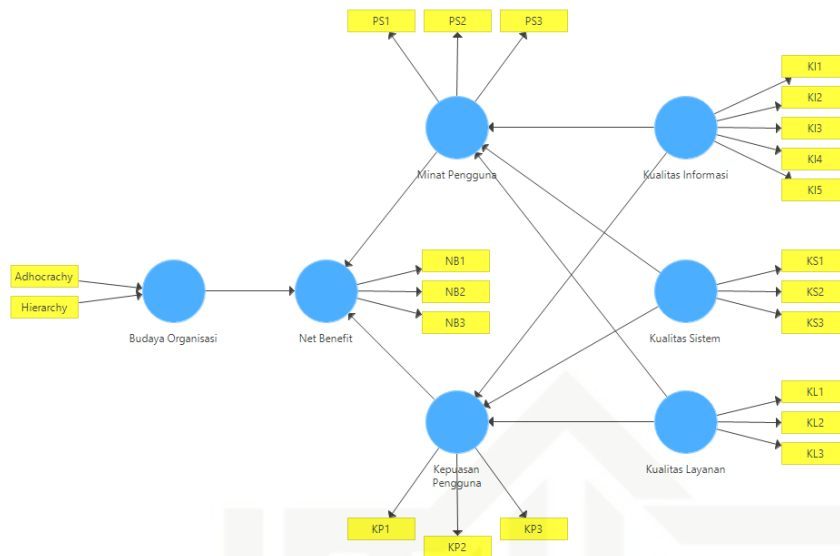
No	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
1	KL_1	0.826	Memenuhi convergent validity
2	KL_2	0.756	Memenuhi convergent validity
3	KL_3	0.708	Memenuhi convergent validity

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel kualitas layanan telah memenuhi convergent validity karena semua nilai estimasi lebih besar dari 0.50.

Pada tahap *convergent validity* terhadap 6 konstruk refleksif yang telah ditentukan, terdapat 3 indikator yang tidak memenuhi kriteria penilaian, yaitu yang memiliki nilai loading dibawah 0,5. Indikator yang tidak memenuhi standar nilai loading convergent validity yaitu indikator NB-4 dan NB-5 pada variabel Net Benefit dan juga indikator KS-4 pada variabel kualitas sistem dengan. Model yang telah dibangun sebelumnya selanjutnya akan di respesifikasi dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat tersebut. Gambar diagram jalur yang telah di respesifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.17.

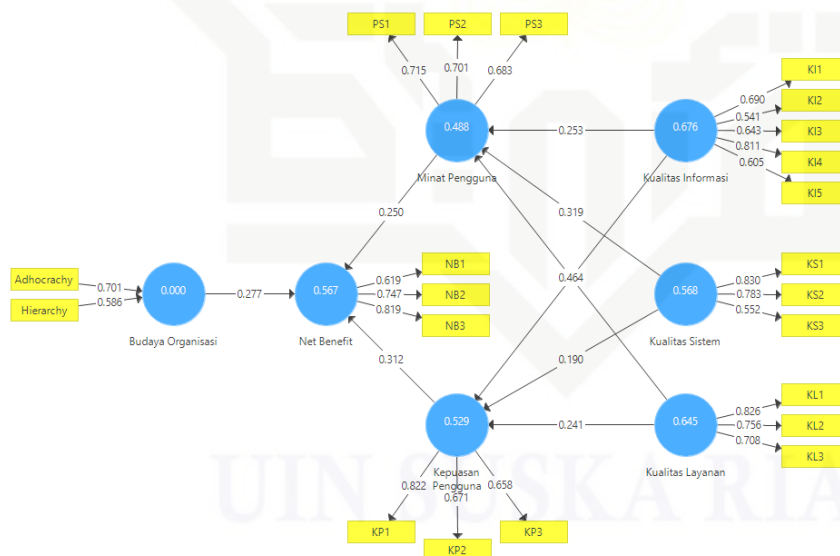
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.17. Diagram jalur yang telah di respesifikasi

Dari diagram jalur yang telah di respesifikasi selanjutnya akan dilakukan estimasi ulang untuk melihat apakah nilai loading dari convergent validity. di bawah ini merupakan hasil perhitungan atau estimasi ulang dari diagram jalur untuk mengetahui nilai loading dari masing-masing indikator. Hasil perhitungan ulang digram respesifikasi dapat dilihat pada Gambar 4.18.



Gambar 4.18. Hasil perhitungan ulang diagram respesifikasi

Dari hasil estimasi diagram jalur yang telah di respesifikasi nilai loading masing-masing indikator telah memnuhi kriteria dari convergent validity,yaitu yang nilainya lebih dari 0,50. Hasil estimasi ulang dari model yang

telah di respesifikasi sebelumnya, semua indikator dari masing-masing variabel telah memenuhi kriteria dengan nilai loading lebih dari 0,50 dan dapat dilanjutkan untuk mengevaluasi model pengukuran (outer model) dan juga selanjutnya mengevaluasi model struktural (*inner model*) dari diagram jalur yang telah di respesifikasi.

2. Uji *Discriminant Validity*

Kriteria kedua yang digunakan dalam penilaian outer model adalah dengan *discriminant validity*. Cara mengukur outer model dengan *discriminant validity* adalah berdasarkan nilai *cross loading* dan berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE). Penilaian *cross loading* model pengukuran dengan reflektif indikator berdasarkan hubungan konstruk pengukurannya. Jika hubungan konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk memprediksi ukuran block lainnya. Sedangkan penilaian AVE berdasarkan nilai AVE yang lebih dari 0,50. Nilai *discriminant variabel validity cross loading* dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Nilai *discriminant variabel validity cross loading*

	Budaya Organisasi	Kepuasan Pengguna	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Kualitas sistem	Minat Pengguna	Net Benefit
Adhocracy	0.819	0.519	0.690	0.525	0.371	0.429	0.486
Hierarchy	0.727	0.381	0.541	0.409	0.338	0.431	0.397
KP_1	0.550	0.822	0.580	0.522	0.497	0.330	0.455
KP_2	0.355	0.671	0.449	0.489	0.371	0.336	0.408
KP_3	0.344	0.658	0.527	0.374	0.321	0.279	0.397
KL_1	0.819	0.519	0.690	0.525	0.371	0.429	0.486
KL_2	0.727	0.381	0.541	0.409	0.338	0.397	0.431
KL_3	0.289	0.424	0.643	0.398	0.271	0.407	0.411
KL_4	0.500	0.649	0.811	0.496	0.458	0.444	0.604
KL_5	0.312	0.372	0.605	0.337	0.272	0.368	0.352
KL_1	0.496	0.495	0.436	0.826	0.456	0.556	0.504
KL_2	0.462	0.612	0.603	0.756	0.364	0.384	0.402
KL_3	0.434	0.356	0.477	0.708	0.349	0.499	0.462
KS_1	0.389	0.514	0.470	0.431	0.830	0.528	0.425
KS_2	0.292	0.487	0.359	0.407	0.783	0.392	0.385
KS_3	0.342	0.128	0.305	0.261	0.552	0.409	0.472
PS_1	0.301	0.452	0.462	0.513	0.474	0.715	0.309
PS_2	0.498	0.327	0.460	0.502	0.401	0.701	0.469
PS_3	0.293	0.094	0.351	0.255	0.389	0.683	0.326
NB_1	0.383	0.307	0.428	0.212	0.424	0.276	0.619
NB_2	0.441	0.477	0.534	0.607	0.439	0.458	0.747
NB_3	0.477	0.475	0.565	0.434	0.384	0.417	0.819

Dari tabel *cross loading* diatas terhadap tujuh konstruk reflektif, bisa dilihat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

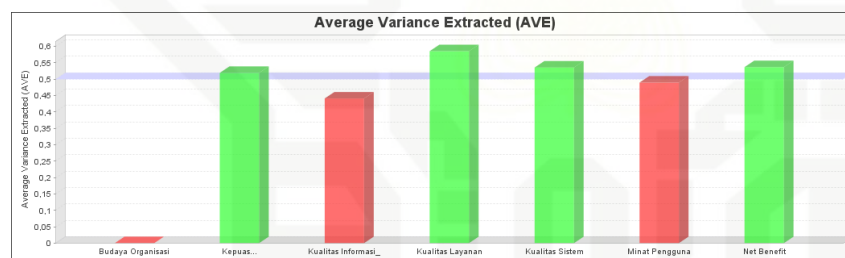
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran block mereka lebih tinggi dari pada ukuran pada blok lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran (indikator) memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Cara lain untuk menilai *discriminant validity* selain dari nilai cross loading adalah dengan melihat nilai AVE. Untuk syarat pengukuran nilai AVE yang baik adalah jika masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50. Nilai *average variance extracted* (AVE) dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Nilai *average variance extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Organisasi	0
Kepuasan Pengguna	0.519
Kualitas Informasi	0.441
Kualitas Layanan	0.586
Kualitas Sistem	0.536
Minat Pengguna	0.490
Net Benefit	0.537

Diagram AVE dapat dilihat pada Gambar 4.19.



Gambar 4.19. Diagram AVE

Hasil output dari diagram AVE diatas menunjukkan bahwa nilai AVE dari variabel budaya organisasi dan variabel kualitas informasi serta variabel minat pengguna kurang dari 0,50. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE menunjukkan nilai *discriminant validity* kurang baik.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator formatif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Namun demikian penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

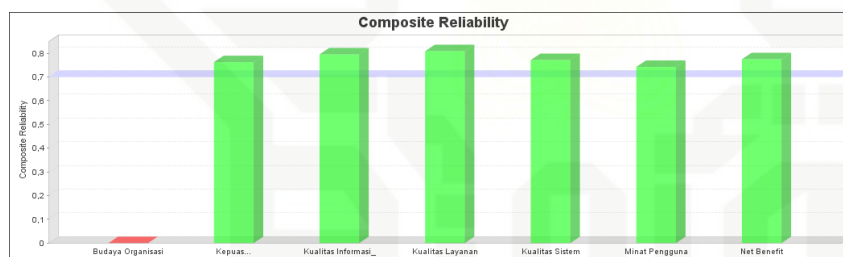
rendah, sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas konstruk. Penilaian yang bisa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,70 untuk penelitian bersifat konfirmasi dan 0,60-0,70 masih dapat diterima untuk penelitian bersifat *exploratory* atau penyelidikan.

1. **Composite Reliability** Hasil dari pengujian composite reliability dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16. *Composite reliability*

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0
Kepuasan Pengguna	0.762
Kualitas Informasi	0.795
Kualitas Layanan	0.808
Kualitas Sistem	0.771
Minat Pengguna	0.742
Net Benefit	0.774

Diagram *composite reliability* dapat dilihat pada Gambar 4.20.



Gambar 4.20. Diagram *composite reliability*

Hasil dari output pengujian program SmartPLS terlihat bahwa nilai *composite reliability* dari Budaya organisasi senilai 0, kepuasan pengguna 0.762, kualitas informasi 0.795, kualitas sistem 0.771, kualitas layanan 0.808, minat pengguna 0.742 dan net benefit 0.774. Yang berarti hanya satu variabel saja yang nilai *Composite reliability* nya kurang dari 0.70 yaitu konstruk budaya organisasi.

2. **Cronbach's alpha**

Pengujian selanjutnya yang dilakukan adalah *cronbach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha yang lebih besar dari 0.70. Nilai *Cronbach's alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.17.

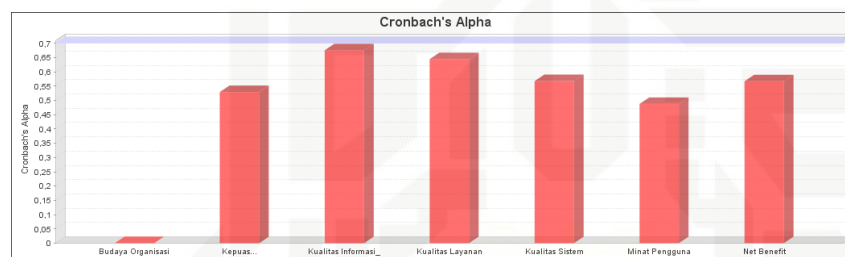
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.17. *Cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0
Kepuasan Pengguna	0.529
Kualitas Informasi	0.676
Kualitas Layanan	0.645
Kualitas Sistem	0.568
Minat Pengguna	0.488
Net Benefit	0.567

Diagram *cronbach's alpha* dapat dilihat pada Gambar 4.21.



Gambar 4.21. Diagram *cronbach's alpha*

Hasil dari output pengujian program SmartPLS bahwa nilai *cronbach's alpha* dari Budaya organisasi senilai 0, kepuasan pengguna 0.529, kualitas informasi 0.676, kualitas sistem 0.645, kualitas layanan 0.568, minat pengguna 0.488 dan net benefit 0.567. Yang berarti semua variabel nilai *Composite reliability* nya kurang dari 0.70 dan tidak reliabel.

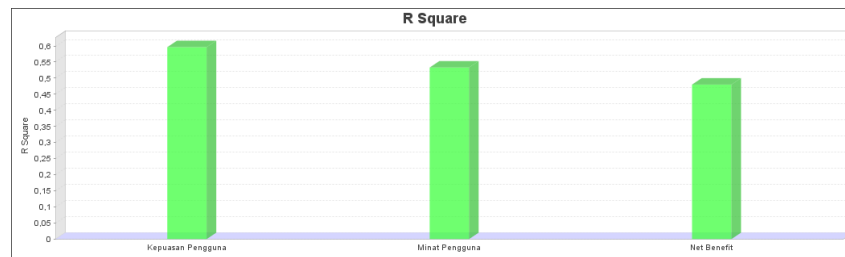
4.6 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural dapat dilakukan melalui dua tahapan, yaitu uji kelayakan model dan uji signifikansi jalur. Model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten. Uji yang dilakukan untuk menilai model struktural adalah melihat R-Square untuk kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh substantive atau paling pokok. Uji *R square* dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18. Uji *R square*

Variabel	R Square
Kepuasan pengguna	0.595
Minat pengguna	0.533
Net benefit	0.480

Diagram *R square* dapat dilihat pada Gambar 4.22.



Gambar 4.22. Diagram *R square*

Dari hasil nilai R Square dapat dilihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang paling pokok dari model yang di analisis adalah variabel kepuasan pengguna dengan nilai 0.595 dan variabel minat pengguna dengan nilai 0.533 serta variabel net benefit dengan nilai 0.480. Hal ini menyimpulkan bahwa model tersebut moderate. Uji kedua yang dapat dilakukan untuk menilai model struktural adalah dengan melihat signifikasi t statistik. Pengujian t statistik dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis pada model dapat diterima atau ditolak, apabila hasil uji t statistik lebih besar dari t tabel (1,96) maka hipotesis dapat diterima, namun apabila t statistik lebih kecil dari t tabel (1,96) maka hipotesis ditolak. Nilai *path coefficients* dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19. Nilai *path coefficients*

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistic
Budaya Organisasi-Net Benefit	0,277	0,282	0,123	2,257
Kepuasan Pengguna-Net Benefit	0,312	0,314	0,114	2,733
Kualitas Informasi-Kepuasan Pengguna	0,464	0,461	0,112	4,158
Kualitas Informasi - Minat Pengguna	0,253	0,270	0,125	2,013
Kualitas Layanan - Kepuasan Pengguna	0,241	0,244	0,111	2,172
Kualitas Layanan - Minat Pengguna	0,296	0,289	0,140	2,109
Kualitas Sistem -Kepuasan Pengguna	0,190	0,193	0,097	1,924
Kualitas Sistem -Minat Pengguna	0,319	0,312	0,124	2,571
Minat Pengguna -Net Benefit	0,250	0,249	0,123	2,033

4.7 Pengujian Hipotesis

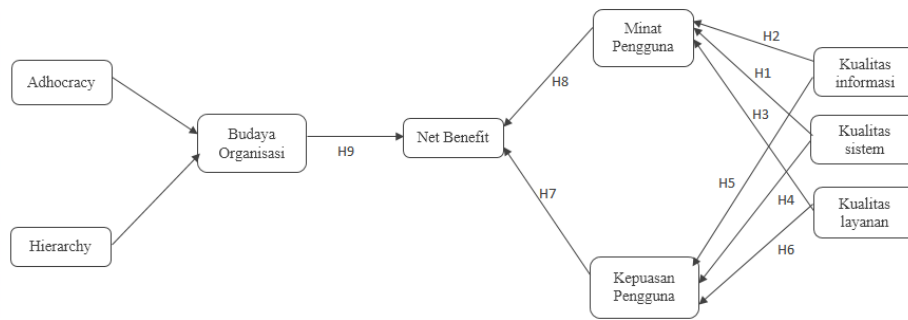
Model hipotesis yang dikembangkan untuk analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah berdasarkan metode Delone and mclean dengan instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dapat dilihat pada Gambar 4.23.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.23. Model hipotesis yang diajukan

Hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah dijelaskan dalam Tabel 4.20.

Tabel 4.20. Tabel hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	Kualitas Sistem (KS) berpengaruh positif terhadap Minat pengguna(PS)
H2	Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap Minat pengguna pengguna (PS)
H3	Kualitas Layanan (KL) berpengaruh positif terhadap Minat pengguna(PS)
H4	Kualitas system (KS) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP)
H5	Kualitas layanan (KI) berpengaruh positif terhadap Kepuasan pengguna (KP)
H6	Kualitas layanan (KL) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP)
H7	Kepuasan pengguna (KP) berpengaruh terhadap net benefit (NB)
H8	Minat Pengguna (PS) berpengaruh terhadap net benefit (NB)
H9	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap net benefit (NB)

Dari hasil estimasi yang dilakukan menghasilkan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficient*. Dalam PLS pengujian memberikan output estimasi untuk pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21. Pengujian hipotesis

Hipotesis	Jalur		T-Value (t)	Hasil
	Dari	Ke		
H1	KS	PS	2,571	Diterima
H2	KI	PS	2,013	Diterima
H3	KL	PS	2,109	Diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 4.21 Tabel lanjutan,,,

Hipotesis	Jalur		T-Value (t)	Hasil
	Dari	Ke		
H4	KS	KP	1,924	Ditolak
H5	KI	KP	4,158	Diterima
H6	KL	KP	2,172	Diterima
H7	KP	NB	2,733	Diterima
H8	PS	NB	2,033	Diterima
H9	BO	NB	2,257	Diterima

1. Pengujian Hipotesis 1 (Kualitas sistem Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem).
Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas sistem dengan Pengguna Sistem menunjukkan nilai t sebesar 2,571. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap pengguna sistem. Hal ini berarti Hipotesis 1 **diterima**.
2. Pengujian Hipotesis 2 (Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap pengguna sistem)
Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi dengan pengguna sistem menunjukkan nilai t sebesar 2,013. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap pengguna sistem dan sesuai dengan hipotesis awal. Hal ini berarti Hipotesis 2 **diterima**.
3. Pengujian Hipotesis 3 (Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem)
Hasil pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan dengan Pengguna Sistem menunjukkan nilai t sebesar 2,109. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap pengguna sistem. Hal ini berarti Hipotesis 3 **diterima**.
4. Pengujian Hipotesis 4 (Kualitas sistem berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna)
Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas sistem dengan Kepuasan Pengguna menunjukkan nilai t sebesar 1,924. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Hal ini berarti Hipotesis 4 **ditolak**.
5. Pengujian Hipotesis 5 (Kualitas informasi Berpengaruh terhadap kepuasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengguna)

Hasil pengujian hipotesis kelima ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas informasi dengan kepuasan pengguna menunjukkan nilai t sebesar 4,158. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Hal ini berarti Hipotesis 5 **diterima**.

6. Pengujian Hipotesis 6 (Kualitas layanan Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna)

Hasil pengujian hipotesis keenam ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas layanan dengan kepuasan pengguna menunjukkan nilai t sebesar 2,172. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Hal ini berarti Hipotesis 6 **diterima**.

7. Pengujian Hipotesis 7 (Kepuasan Pengguna Berpengaruh terhadap Net Benefit)

Hasil pengujian hipotesis ketujuh ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan Pengguna dengan Net Benefit menunjukkan nilai t sebesar 2,733. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan Pengguna berpengaruh terhadap Net benefit. Sehingga Hipotesis 7 **diterima**.

8. Pengujian Hipotesis 8 (Pengguna sistem Berpengaruh terhadap Net Benefit)

Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa hubungan variabel Pengguna sistem dengan Net Benefit menunjukkan nilai t sebesar 2,033. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Pengguna sistem berpengaruh terhadap Net benefit. Hal ini berarti Hipotesis 8 **diterima**.

9. Pengujian Hipotesis 9 (Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Net Benefit)

Hasil pengujian hipotesis yang kesembilan ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Net Benefit menunjukkan nilai t sebesar 2,257. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Net benefit. Berarti sesuai dengan hipotesis awal, sehingga Hipotesis 10 **diterima**.

Hasil uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah dapat dilihat pada Gambar 4.24.

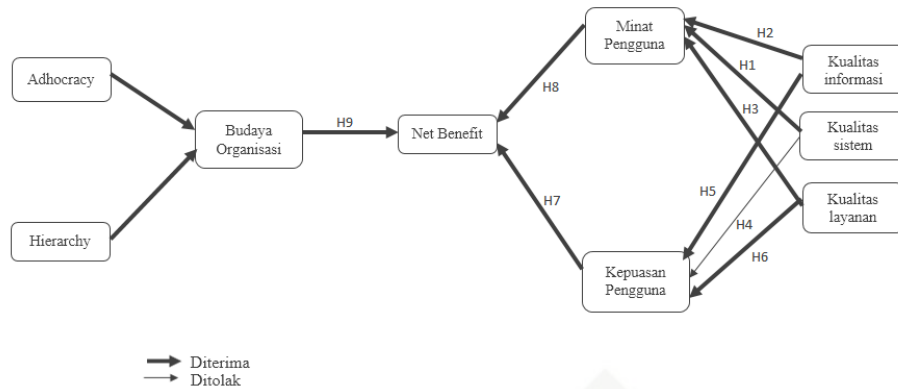
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.24. Hasil uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah

Dari hasil permodelan hipotesis dapat dilihat bahwa dari 9 hipotesis yang telah di uji, terdapat 8 hipotesis yang diterima dan hanya 1 hipotesis di tolak yaitu hipotesis 4 kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan pengguna.

4.8 Pembahasan dan Hasil

Pengolahan data serta pengujian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah menggunakan delone and mclean, hasil data yang telah diolah adalah:

4.8.1 Budaya Organisasi Dominan

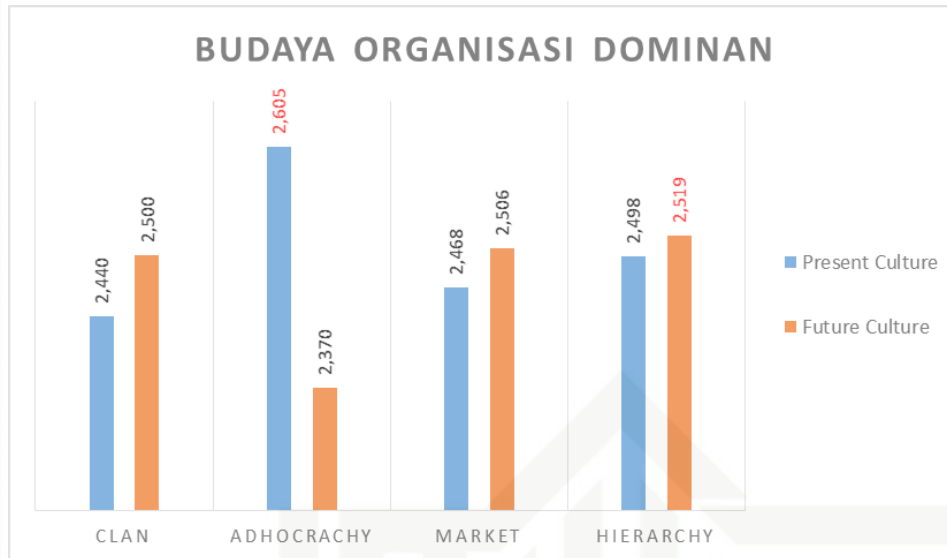
Penilaian budaya organisasi yang dilakukan menggunakan *Computing Value Framework* (CVF) dengan menggunakan 4 indikator yaitu clan, adhocracy, market dan hierarchy. Berdasarkan 78 jumlah kuisioner yang telah di sebarakan di jurusan hukum tata negara(siyasah) fakultas syariah dan hukum uin suska Riau maka diketahui budaya organisasi yang dominan saat ini dan yang diharapkan, yang dapat dilihat pada Gambar 4.25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.25. Budaya organisasi dominan

Berdasarkan gambar diagram diatas maka di ketahui bahwa budaya organisasi yang berjalan saat ini di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau adalah adhocracy dengan nilai rata-rata 2,605, dari hasil budaya ini diketahui bahwa fakultas syariah jurusan hukum tata negara uin suska Riau merupakan organisasi yang dinamis dan kreatif. Setiap stakeholdernya berani untuk mengambil resiko, dan pimpinannya dianggap sebagai motivator dan contoh dalam pengambilan resiko.

Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan adalah hierarchy dengan nilai rata-rata 2,519. Berdasarkan hal ini jurusan Hukum Tata Negara (siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau mengharapkan sistem kerja yang terstruktur sesuai dengan standar prosedur serta saling menjaga dalam berorganisasi.

4.8.2 Implementasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah

Implementasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah dapat dilihat sebagai berikut:

- Kualitas Sistem terhadap Minat Pengguna Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel kualitas sistem dengan minat pengguna menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,571. nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap minat pengguna.

Kualitas sistem berpengaruh terhadap minat pengguna karena keterbatasan mahasiswa dalam pengaksesan yang hanya dilakukan satu kali dalam satu semester untuk satu jenis surat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kualitas Informasi terhadap Minat Pengguna Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi dengan minat pengguna menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,013. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96).
Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Informasi berpengaruh terhadap minat pengguna. Kualitas Informasi berpengaruh terhadap minat pengguna karena tingkat kebutuhan mahasiswa baru terhadap Siasy masih rendah.
3. Kualitas Layanan terhadap Minat Pengguna Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan dengan minat Pengguna menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,109. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Layanan berpengaruh terhadap minat pengguna.
Kualitas Layanan berpengaruh terhadap minat pengguna karena keterbatasan pelayanan Siasy yang hanya menyediakan dua orang admin untuk satu Fakultas sehingga terjadi penumpukan antrian.
4. Kualitas Sistem terhadap Kepuasan Pengguna Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Sistem dengan Kepuasan Pengguna menunjukkan nilai t lebih sebesar 1,924. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,96).
Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Sistem tidak berpengaruh terhadap Kepuasan pengguna. Kualitas Sistem tidak berpengaruh terhadap Kepuasan pengguna karena tidak terintegrasinya sistem siasy dengan sistem iraise.
5. Kualitas informasi terhadap Kepuasan Pengguna Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Informasi dengan minat Pengguna menunjukkan nilai t lebih sebesar 4,158. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna.
Kualitas Informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna karena informasi yang diperoleh dari siasy mudah dipahami oleh pengguna.
6. Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pengguna Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas Layanan dengan Kepuasan Pengguna menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,172. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa
Kualitas Layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Kualitas Layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna karena pengguna lebih mudah dalam proses pengajuan surat menyurat melalui siasy.
7. Kepuasan Pengguna terhadap Net Benefit Hasil pengujian hipotesis ketujuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan Pengguna dengan Net Benefit menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,733. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Pengguna berpengaruh terhadap Net Benefit.

Kepuasan Pengguna berpengaruh terhadap Net Benefit karena secara keseluruhan sistem siasy sudah sepenuhnya memenuhi kebutuhan mahasiswa dalam surat menyurat.

8. Minat Pengguna terhadap Net Benefit Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa hubungan variabel Minat Pengguna dengan Net Benefit menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,033. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Minat Pengguna berpengaruh terhadap Net Benefit.

Minat Pengguna berpengaruh terhadap Net Benefit karena masiswa harus mengisi data berulang kali sementara sudah login menggunakan akun i-Raise.

9. Hasil pengujian hipotesis yang ke sepuluh menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Net Benefit menunjukkan nilai t lebih sebesar 2,257. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Net Benefit. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap net benefit yang berarti gaya manajemen dalam organisasi bercirikan inovatif dengan mendapatkan produk layanan yang baru dan unik. sehingga budaya organisasi pada jurusan hukum tata negara yang diharapkan dapat meningkatkan kesuksesan siasy dalam menyelesaikan surat menyurat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan dari penyebaran kuisisioner dan pembahasan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi kesuksesan sistem administrasi syariah dengan metode delone and mclean maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengukuran budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata clan saat ini 2,440, adhocracy saat ini 2,605, market saat ini 2.468 dan hierarchy saat ini 2,498 untuk budaya clan harapan nilai rata-ratanya 2,500, adhocracy harapan 2,370, market harapan 2.506 dan hierarchy harapan 2,519. Budaya organisasi yang dominan saat ini adalah adhocracy dengan nilai rata-rata yaitu 2,605, yang berarti Adhocracy dengan nilai rata-rata 2.605 yang berarti gaya manajemen dalam organisasi bercirikan inovatif dengan mendapatkan produk dan layanan yang baru dan unik. Sedangkan budaya organisasi yang dihapkan oleh jurusan hukum tata Negara (Siyasah) adalah hirarchy dengan nilai rata-rata 2.519. Berdasarkan hal ini, jurusan hukum tata negara berharap bagaimana menyelesaikan persoalan sosialisasi, penggunaan Siasy, dan tingkat beradaptasinya mahasiswa baru terhadap pelayanan Siasy untuk mendapatkan kesuksesan dalam penerapan sistem siasy.
2. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah berdasarkan hasil hubungan nilai koefisienn jalur 0,595 dengan uji t statistik yang didapatkan sebesar 0,533 nilai t tabel lebih besar dari 1,96 serta diperkuat oleh uji R squer yang berada pada level kuat dengan nilai 0,480 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi jurusan hukum tata negara mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah. karena hasil menunjukkan bahwa budaya yang dominan saat ini adalah Adhocracy dengan nilai 2,605 yang berarti gaya manajemen dalam organisasi bercirikan inovatif dengan mendapatkan produk dan layanan yang baru dan unik. sehingga budaya organisasi pada jurusan hukum tata negara (siyasah) yang diterapkan dapat meningkatkan kesuksesan siasy dalam menyelesaikan surat menyurat.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti selanjutnya sampai pada tahap rekomendasi, sehingga peneliti selanjutnya dapat memberikan rekomendasi mengenai tingkat keberhasilan implementasi sistem informasi secara lebih kompleks dengan indikator yang lengkap, serta dengan metode yang terbaru.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan data responden yang jauh lebih banyak dari data responden pada penelitian ini. Karena data ini hanya sedikit dan variabel, batasannya hanya satu jurusan saja. Sehingga masih banyak menjadi kekurangan pada penelitian ini,
3. Untuk penelitian selanjutnya melakukan prediksi pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem informasi diharapkan bisa mengukur pengaruh budaya organisasi secara langsung untuk satu Fakultas Syariah dan Hukum, sehingga penelitian ini menjadi lebih sempurna tanpa harus mencari satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, A. F. S. (2014). Analisis kesuksesan sistem informasi manajemen sumber daya dan perangkat pos dan informatika (sims). *Buletin Pos dan Telekomunikasi*, 12(2), 109–118.
- Ataunur, I., dan Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pt. adaro energy tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Cameron, K., dan Quinn, R. (2000). Diagnosing and changing organizational culture, based on the competing values framework, 1999. *Reading, Massachusetts: Addison Wesley*.
- Cameron, K., dan Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cameron, K. S., dan Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Carles, S. A., Syaifullah, M., dan Ahsyar, T. K. (n.d.). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen.
- Claver, E., Llopis, J., Reyes Gonzalez, M., dan Gasco, J. L. (2001). The performance of information systems through organizational culture. *Information Technology & People*, 14(3), 247–260.
- DeLone, W. H., dan McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information systems research*, 3(1), 60–95.
- Delone, W. H., dan McLean, E. R. (2003). The delone and mclean model of information systems success: a ten-year update. *Journal of management information systems*, 19(4), 9–30.
- Fauzi, C. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi. Dalam *Seminar nasional aplikasi teknologi informasi 2015*.
- Guritno, S., Rahardja, U., dkk. (2011). *Theory and application of it research: Metodologi penelitian teknologi informasi*. Penerbit Andi.
- Hartono, J. (2011). Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.
- Hevner, A., dan Chatterjee, S. (2010). Design science research in information systems. Dalam *Design research in information systems* (hal. 9–22). springer.
- Hevner, A., March, S. T., Park, J., dan Ram, S. (2004). Design science research in information systems. *MIS quarterly*, 28(1), 75–105.
- Husein, M. F. (2004). Sistem informasi akuntansi. *Akademi Manajemen perusahaan YKPN*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State of Islam University of Sultan Syarif Kasim Riau



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Jogiyanto, H. (2007). Model kesuksesan sistem teknologi informasi. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Karsiati, K. (2014). Audit delay dan faktor penyebabnya (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bei). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(18).
- Laudon, K. C., dan Laudon, J. P. (2017). *Management information system: Managing the digital firm*. Pearson.
- Megawati, M., dan Nashri, M. F. N. M. F. (2015). Evaluasi budaya organisasi dalam penerapan teknologi informasi menggunakan organizational culture assessment instrument (ocai) pada pt. perkebunan nusantara v pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 17–30.
- Murahartawaty, M. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi sistem informasi (studi kasus: Perguruan tinggi xyz). Dalam *Seminar nasional aplikasi teknologi informasi 2013*.
- Mustafa, Z., dan Wijaya, T. (2012). Panduan teknik statistik sem & pls dengan spss amos. *Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka*.
- Parasuraman, A., dan Grewal, D. (2000). The impact of technology on the quality-value-loyalty chain: a research agenda. *Journal of the academy of marketing science*, 28(1), 168–174.
- Putra, I. A. G. S. (2017). Analisis budaya organisasi menggunakan model ocai (organizational culture assessment instrument) pada universitas xyz. *E-Proceedings KNS&I STIKOM Bali*, 452–457.
- Putri, N. M. D. K., Jayanti, N. K. D. A., dan Sumiari, N. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan sistem informasi. *Jurnal Sistem dan Informatika (JSI)*, 10(1).
- Rahadi, D. R. (2014). Pengukuran usability sistem menggunakan use questionnaire pada aplikasi android. *Jurnal Sistem Informasi*, 6(1).
- Riyani, U., Syaifullah, S., Ahsyar, T. K., Megawati, M., dan Jazman, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan e-learning dengan metode ocai dan hot fit. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 161–170.
- Romadona, E., Putro, B. L., dan Wahyudin, A. (2014). Sistem rekomendasi sistem informasi berdasarkan budaya organisasi menggunakan metode organizational culture assessment instrument dan competing values framework. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 7.
- Romi Ismail, M. (2011). Organizational culture impact on information systems success. *Computer Science and Software Techniques in 2011*, 42.



- Santoso, S. (2010). *Statistik multivariat*. Elex Media Komputindo.
- Saputri, M. A., dan Kunang, S. O. (2019). Model delone and mc. lean untuk mengukur kesuksesan sistem informasi online class pada universitas bina darma. Dalam *Bina darma conference on computer science (bdccs)* (Vol. 1, hal. 1048–1054).
- Saputro, P. H., Budiyanto, D., dan Santoso, J. (2015). Model delone and mclean untuk mengukur kesuksesan e-government kota pekalongan. *Scientific Journal of Informatics*, 2(1), 1–8.
- Setyo, D., dan Rahmawati, D. A. (2015). Pengaruh kualitas informasi dan kualitas sistem informasi terhadap kepuasan serta kinerja pengguna sistem informasi. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(1), 47–59.
- Siregar, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss, cetakan kedua. *Kencana Premedya Group. Jakarta*.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r dan d. *Alfabeta: Bandung*.
- Syaifullah, S., Ozi, O. S., dan radiles Hasdi, H. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas integrated academic information system (iraise) uin suska riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 18–33.
- Zhang, A.-H., Yu, J.-B., Sun, H., Kong, L., Wang, X.-Q., Zhang, Q.-Y., dan Wang, X.-J. (2018). Identifying quality-markers from shengmai san protects against transgenic mouse model of alzheimer's disease using chinmedomics approach. *Phytomedicine*, 45, 84–92.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

HASIL WAWANCARA

Wawancara ini dilakukan kepada Analis Pelayanan Siasy Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau.

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA	
Yang bertanda tangan di bawah ini :	
Nama	: Lestari Hayati, M.Sy
NIRK	: 130 012 007
Jabatan	: Analis Pelayanan
Jenis Kelamin	: Pr
Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :	
Nama	: Ratna Dewi
NIM	: 11653200059
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan/Fakultas	: Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean
Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem Administrasi Syariah di Fakultas Syariah dan Hukum :	
Hari/tgl	: Rabu 20 November 2019
Tempat	: Ruang SIASy
Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Pekanbaru, 20 November 2019 Narasumber 	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN:

1. Sudah berapa lama SIASY di terapkan di Fakultas Syariah dan Hukum?
Jawab : sejak tahun 2013 dan sejak tahun 2016 siasy di ambil alih oleh pihak PTIPD untuk diterapkan kesemua fakultas.
2. Apakah informasi yang ditampilkan oleh SIASY sudah lengkap dan jelas?
Jawab : sudah
3. Berapa orang yang menggunakan SIASY di Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Hukum Tata Negara?
Jawab : Ada sebanyak 340 mahasiswa yang menggunakan siasy di Fakultas Syariah dan Hukum
4. Apakah semua pengguna mengerti tentang SIASY?
Jawab : hanya sebagian yang mengerti menggunakan siasy dikarenakan tidak adanya buku panduan dan hanya ada 1x sosialisasi tentang siasy pada saat Penanaman Nilai Dasar Keagamaan (PNDK).
5. Apa saja kendala yang terjadi selama penerapan SIASY?
Jawab : kendala jaringan dan salah dalam menginput data
6. Berapa sering permasalahan pada SIASY terjadi?
Jawab : Tidak terlalu sering dan hanya terjadi pada waktu-waktu tertentu saja, seperti pengajuan surat magang, surat aktif kuliah.
7. Apa saja informasi yang ada di SIASY?
Jawab : Surat aktif kuliah, Surat berkelakuan baik, Surat tidak menerima Beasiswa, Surat pra riset, Surat izin riset, Surat observasi Matakuliah dan Surat permohonan magang.
8. Apakah tampilan desain aplikasi SIASY menarik dan mudah diakses tata letak menunya?
Jawab : tampilan siasy mudah dimengerti dan mudah diakses tata letaknya
9. Apakah ibuk pernah mengikuti pelatihan teknik penggunaan SIASY?
Jawab : pernah pada saat sistem siasy di terapkan di Fakultas Syariah dan Hukum, karena Fakultas pertama kali yang menggunakan Siasy adalah Fakultas Syariah dan Hukum.
10. Seberapa sering ibuk mengakses SIASY?
Jawab : Hampir setiap hari disaat jam kerja, karena saya yang bertugas untuk melayani kebutuhan surat menyurat mahasiswa.
11. keinginan ibuk kedepannya terhadap aplikasi SIASY?
Jawab : supaya kedepannya siasy bisa di update dan kedepannya siasy harus memiliki disposisi online untuk mempermudah persetujuan surat menyurat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratih Zuliani
 NIM : 11624203777
 Semester : VII (tujuh)
 Jurusan/Fakultas : HTM (siyasa) / syariah dan hukum

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Ratna Dewi
 NIM : 11653200059
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah Dengan MetodeOCAI dan Delone and Mclean

Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem Administrasi Syariah di Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tata Negara :

Hari/tgl : Senin / 02 Des 2019
 Tempat : Perpustakaan

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, November 2019

Yang di wawancarai

Ratih Zuliani
 Ratih Zuliani

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rika Susi Susanti
 NIM : 11624209233
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Hukum Tata Negara / FASIH

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Ratna Dewi
 NIM : 11653200059
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah Dengan Metode OCAI dan Delone and Mclean

Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem Administrasi Syariah di Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tata Negara :

Hari/tgl : Senin / 02- Desember -2019
 Tempat : Perpustakaan UIN

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, November 2019

Yang di wawancarai

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RENDI MEIDI SETIAWAN
 NIM : 11624101575
 Semester : VII (TUJUH)
 Jurusan/Fakultas : HUKUM TATA NEGARA (SYARIAH)

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Ratna Dewi
 NIM : 11653200059
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap
 Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah
 Dengan MetodeOCAI dan Delone and Mclean

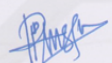
Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem Administrasi Syariah di
 Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tata Negara :

Hari/tgl : Senin, 02 Desember 2019
 Tempat : Gedung Belajar Fakultas Syariah & Hukum.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana
 mestinya.

Pekanbaru, November 2019

Yang di wawancarai


 RENDI MEIDI SETIAWAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT KETERANGAN BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fata Mhadul Mahmud
 NIM : 11624103774
 Semester : VII
 Jurusan/Fakultas : Hukum Tata Negara

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini :

Nama : Ratna Dewi
 NIM : 11653200059
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi/Sains dan Teknologi

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap
 Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah
 Dengan MetodeOCAI dan Delone and Mclean


Telah melakukan wawancara penelitian mengenai Sistem Administrasi Syariah di
 Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tata Negara :

Hari/tgl : Senin 2 Desember 2019
 Tempat : Gedung Belajar

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana
 mestinya.

Pekanbaru, November 2019

Yang di wawancarai


 Fata Mhadul Mahmud

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

HASIL OBSERVASI

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESUKSESAN SISTEM ADMINISTRASI SYARIAH DENGAN METODE OCAI DAN DELONE AND MCLEAN"



Assalamualaikum Wr. Wb

Teman-teman Mahasiswa seperjuangan, Saya Ratna Dewi, mahasiswa Pro-
gram Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Sultan Syarif
Kasim Riau, sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi
Terhadap Kesuksesan Sistem Administrasi Syariah dengan Metode Ocai dan De-
lone And Mclean bertempat di Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tata
Negara.

Pada kesempatan ini saya mohon kesediaan teman-teman untuk dapat
berpartisipasi dalam menjawab kuisioner ini. Tidak ada jawaban yang salah dalam
kuisioner ini. Seluruh informasi yang diterima diterima dalam kuisioner ini bersifat
rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Atas kerjasama dan
partisipasi teman-teman sekalian saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Ratna Dewi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. **Identitas Responden**

isilah titik-titik pada pertanyaan dan pilih salah satu atau beri tanda (✓) pada jawaban sesuai dengan kondisi bapak atau ibu.

- (a) Nama :
- (b) Jenis Kelamin :[☐] Pria [☐] Wanita
- (c) Jurusan :
- (d) Semester :

Pekanbaru, 2020

(.....)

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER ORGANIZATION CULTURE ASESSMENT INSTRUMENT (OCAI)

Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi yang sesuai di SMAN 1 Padang Ganting. Kuisisioner ini terdiri dari 6 dimensi pertanyaan. Pada tiap dimesi mempunyai 4 pertanyaan yaitu A, B, C dan D. Jumlah dari keseluruhan angka dari setiap dimensi harus berjumlah 100.

Petunjuk Pengisian :

- (a) Bapak/ibu diminta untuk merespon semua pernyataan berikut dengan memberi bobot (4 (40%), 3 (30%), 2 (20%), 1 (10%)) sesuai dengan keadaan yang dirasakan SAAT INI pada organisasi di kolom jawaban SEKARANG.
- (b) Bapak/ibu juga diminta untuk merespon semua pernyataan berikut dengan memberi bobot (4 (40%), 3 (30%), 2 (20%), 1 (10%)) sesuai dengan keadaan yang dirasakan PADA MASA MENDATANG pada organisasi di kolom jawaban DI HARAPKAN.

CONTOH PENGISIAN:

No.	Karakter Dominan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini merupakan tempat pribadi, seperti keluarga besar dan orang-orangnya saling berbagi satu sama lain.	1	4
B	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil resiko.	3	2
C	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil	4	1
D	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan.	2	3
Total		100	100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Karakter Dominan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini merupakan tempat pribadi, seperti keluarga besar dan orang-orangnya saling berbagi satu sama lain.		
B	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil resiko.		
C	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil		
D	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan.		
Total		100	100

No.	Kepemimpinan Organisasi	Sekarang	Di Harapkan
A	Kepemimpinan dalam organisasi bersifat sebagai mentor dengan memberi contoh dalam menasehati atau membina.		
B	Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat kewirausahaan berinovasi dan berani mengambil resiko.		
C	Kepemimpinan dalam organisasi ini tanpa basa-basi (bukan omong kosong) agresif, fokus pada orientasi hasil.		
D	Kepemimpinan dalam organisasi ini mampu dalam mengkoordinasi pengorganisasian dan memelihara efisiensi berjalan lancar.		
Total		100	100

No.	Manajemen Personal	Sekarang	Di Harapkan
A	Gaya manajemen dalam organisasi ini dicirikan oleh kerja tim, konsensus dan partisipasi.		
B	Gaya manajemen dalam organisasi ini dicirikan dengan berani mengambil resiko individu, organisasi, kebebasan dan keunikan		
C	Gaya manajemen dalam organisasi ini dicirikan oleh daya saing yang kuat, tuntutan yang tinggi dan pencapaian		
D	Gaya manajemen dalam organisasi ini dicirikan dengan keamanan pekerjaan, kesesuaian, prediktibilitas dan stabilitas dalam hubungan		
Total		100	100

No.	Perekat Organisasi	Sekarang	Di Harapkan
A	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah kesetiaan dan saling percaya. Komitmen untuk organisasi ini berjalan tinggi.		
B	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah komitmen untuk inovasi dan pengembangan penekanannya pada para personil dinamis		
C	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah penekanan pada prestasi dan pencapaian tujuan		
D	Perekat yang menyatukan organisasi ini adalah aturan dan kebijakan formal. Mempertahankan kelancaran organisasi itu penting.		
Total		100	100

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Strategi yang ditetapkan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini menekankan pengembangan manusia. Kepercayaan, keterbukaan dan partisipasi yang tinggi		
B	Organisasi ini menekankan pada penemuan sumber daya baru dan menciptakan tantangan baru. Mencoba hal-hal baru dan peluang		
C	Organisasi ini menekankan pada tindakan kompetitif dan pencapaian. Mengemukakan target dan memenangkan pasar adalah dominan.		
D	Organisasi ini menekankan pada hal permanen dan stabilitas, efisiensi, Kontrol, dan Kelancaran Operasi itu penting.		
Total		100	100

No.	Kriteria Keberhasilan	Sekarang	Di Harapkan
A	Organisasi ini mendefinisikan kesuksesan atas dasar pengembangan sumber daya manusia, kerja tim, komitmen, dan kepedilan terhadap orang.		
B	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar memiliki produk paling unik atau terbaru. Ini merupakan pemimpin produk dan inovator		
C	Organisasi mendefinisikan kesuksesan atas dasar menang di pasar dan melampaui kompetisi, kepemimpinan pasar yang kompetitif adalah kunci.		
D	Organisasi ini mendefinisikan kesuksesan atas dasar efisiensi. Dan dapat diandalkan		
Total		100	100

2. Petunjuk Pengisian Kuisioner Delone And Mclean

- (a) Pengisian kuisioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat bapak/ibu akan dirahasiakan oleh peneliti.
- (b) Setiap pernyataan telah disediakan empat buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi bapak/ibu dengan cara memberi tanda centang (✓) .

3. Skala penelitian:

- (a) Sangat Setuju (SS)
- (b) Setuju (S)
- (c) Tidak Setuju (TS)
- (d) Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Indikator	SS	S	TS	STS
KUALITAS SISTEM					
1	Saya dapat menggunakan Siasy sesuai kebutuhan saya				
2	Siasy mudah untuk dipelajari				
3	Tidak perlu waktu lama mendapatkan informasi setelah mengakses Siasy pelaporan				
4	Saya merasa nyaman dan mudah dalam menggunakan Siasy				
5	Bahasa yang digunakan dalam Siasy mudah dimengerti				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator	SS	S	TS	STS
KUALITAS LAYANAN					
6	Saya merasa aman dalam mengakses atau mengirim data melalui Siasy pengembang				
7	Sistem Siasy memberikan tanggapan sesuai dengan apa yang saya lakukan				
8	Sistem Siasy memberikan masukan yang berguna bagi saya				
KUALITAS INFORMASI					
9	Siasy memberikan informasi yang lengkap sesuai kebutuhan				
10	Informasi yang didapatkan sesuai dengan data sebenarnya				
11	Data yang saya dapatkan adalah informasi yang terkini dan selalu diperbaharui di Siasy				
12	Siasy menghasilkan informasi yang tepat				
13	Data yang didapat dapat digunakan				
PENGUNAAN SISTEM					
14	Setiap hari saya mengakses Siasy				
15	Selama menjadi mahasiswa, Frekuensi saya mengakses Siasy				
16	Pengguna mengikuti pelatihan yang diadakan untuk menggunakan Siasy				
KEPUASAN PENGGUNA					
17	Fasilitas Siasy sudah sesuai kebutuhan				
18	Saya sudah puas dengan data dan informasi yang didapat pada sistem Siasy				
19	Secara keseluruhan Siasy sudah sesuai dengan harapan pengguna				
STRUKTUR ORGANISASI					
20	Pihak lembaga selalu memperbarui perangkat keras maupun lunak yang dibutuhkan				
21	Pihak organisasi memberikan dukungan fasilitas infrastruktur untuk mendukung implementasi sistem				
NET BENEFIT					
22	Siasy menyelesaikan kebutuhan lebih cepat				
23	Siasy membantu pekerjaan menjadi lebih efektif				
24	Pelayanan Siasy membuat saya lebih baik dan cepat mendapatkan informasi				
25	Siasy membantu mengambil keputusan				
26	Siasy dapat mendukung visi dan misi organisasi				

DATA KUESIONER

Tabel C.1. Data keseluruhan

KS1	KS2	KS3	KS4	KL1	KL2	KL3	KL11	KL12	KL13	KL14	KL15	PS1	PS2	PS3	KP1	KP2	KP3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5	Adhocracy	Hierarchy
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3
2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Table C.1 Data lanjutan...

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Table C.1 Data lanjutan...

	KS1	KS2	KS3	KS4	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	KP1	KP2	KP3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5	Adhocracy	Hierarchy
	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	2
	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4
	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4
	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3
	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3
	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4
	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2
	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4
	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3
	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4
	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4
	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3

LAMPIRAN D

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ratna Dewi dilahirkan di Alang Kepayang, pada 18 April 1998, anak kelima dari enam bersaudara, dari pasangan Bapak Sudirman dan Ibu Erosmaini yang beralamatkan di desa Alang Kepayang Kec. Rengat Barat Kab. Indragiri Hulu, Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 009 Alang Kepayang pada tahun 2010, Mts Thariqul Hidayah Danau Baru tahun 2013, dan Madrasah Aliyah Negeri 1 Rengat pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi melalui jalur seleksi nasional masuk perguruan tinggi negeri (SN-MPTN), tepat nya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Fakultas Sains dan Teknoogi jurusan Sistem Informasi. Selama menjadi mahasiswa peneliti pernah melakukan kerja praktek di Madrasah Aliyah Negeri 1 Rengat, peneliti juga mengikuti kuliah kerja nyata di kabupaten Indragiri Hulu kecamatan Rengat Barat tepatnya di desa Sungai Dawu pada tahun 2019.